

TAMPEREEN YLIOPISTO

Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämän tasapainosta: Työhyvinvointiin liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinot

Kasvatustieteiden tiedekunta
Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
MARI RANTANEN
Toukokuu 2017

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työikäisten aikuisten työhyvinvointiin liittämiä tilanteita, tekijöitä ja työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Työhyvinvointia tarkasteltiin kokonaisvaltaisena ilmiönä eri osa-alueiden kautta voimavarojen ja kuormitustekijöiden suhteen.

Tutkimusaineisto (n=75) kerättiin eläytymismenetelmällä. Aineisto koostuu yli 25 vuotiailta talvella 2017 Pirkanmaalla kerätystä vastauksista. Vastajat ovat valikoituneet mukaan tutkimukseen sattumanvaraisesti iän perusteella. Tutkimuksessa työhyvinvointiin liitettyjä tekijöitä tarkasteltiin tarinallisesti merkityksenantojen ja voimavarojen kautta kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin malliin nähden, jonka Pertti Laine (2013) on esittänyt. Aineiston analyysi on tehty teoriasidonnaisesti, teemoiteltu ja kvantifioitu. Aineiston analyysiyksikköinä toimivat sanat, lauseet ja ajatuskokonaisuudet, joista muodostettiin teoriasidonnaisesti pääteemat.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan eri keinot vahvistavat yksilön voimavaroja; psykologista, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia. Keinot liittyvät yhteiskunnan, organisaation tai yksilön oman toimintaan ja edistävät subjektiivisesti koettua kokonaisvaltaista hyvinvoinnin kokemusta. Tuloksissa keskeisenä työhyvinvoinnin tekijänä korostuu työn sisällön merkitys. Työn sisällön merkityksellisyys esiintyi voimavaroja tuottavana tekijänä muutoin kuormittavassa tilanteessa. Työn kuormituksen vähentämisen keinoina vastajat kertoivat työn keventämisen, rikastamisen, uudelleen organisoimisen tai työn rytmittämisen. Vahva yhteisöllisyyden kokemus sekä esimiehen arvostava ja palautetta antava toiminta liitettiin työhyvinvoinnin kokemuksiin. Esimiehen vuorovaikutteinen, luottamusta ja avoimuutta korostava sekä kannustava johtamistyyli korostuivat työarjessa.

Organisaatioiden muutosjohtaminen ja epävarmuuden hallinta olivat vahvasti yhteydessä työhön sitoutumiseen ja koettuun työhyvinvointiin. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta merkittävämpinä tekijöinä korostuivat muutoksista tiedottaminen ja ennalta-arvattavuus. Työehtojen oikeudenmukaisuus vastuun ja vallan jakautumiseen liittyvissä ehdoissa havaittiin hyvinvointia edistävänä keinona yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Yksilön lähtökohdista työolosuhteet tarjoavat sekä kehittymisen mahdollisuuksia, mutta myös vaateita. Voimavarojen säilyttämiseen työpaikoilla on hyvä kiinnittää erityistä huomiota, jotta työhyvinvointi voisi toteutua. Tunteisiin voimakkaasti vaikuttaneet tilanteet muualla kuin työpaikalla, liitettiin myös työhyvinvoinnin kokemuksiin. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus, johon on yhteydessä yksilön koko elämäntilanne. Tutkimuksen mukaan työnantajan joustot erilaisissa työntekijän elämäntilanteissa edistivät tilanteista selviytymistä. Työhyvinvoinnin voimavaroja vahvistavana keinona korostui vuorovaikutuksen merkitys. Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaalinen tuki lisäsivät voimavaroja vaativissakin olosuhteissa.

Tutkielma koostuu kolmesta eri osasta: Työtä taustoittavasta reflektio-osasta, tieteellisessä vertaisarvioinnissa olevasta tutkimusartikkelista ja samoin arvioinnissa olevasta menetelmäartikkelista.

Asiasanat: Eläytymismenetelmä, keinot, kokonaisvaltainen työhyvinvointi, voimavarat

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI.....	4
1.2	TYÖHYVINVOINTI VOIMAVAROJEN NÄKÖKULMASTA	8
2	POHDINTAA – KAINON KERTOMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA	10
2.1	ELÄYTYMISMENETELMÄ TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSESSA	10
2.2	TYÖHYVINVOINNIN KAKSI NÄKÖKULMAA	13
2.3	TYÖHYVINVOINNIN KOKEMUKSET PÄÄTEEMOITTAIN	16
2.4	TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTYMINEN TUTKIMUKSEN MUKAAN.....	28

LIITTEET

LIITE 1 TUTKIMUSARTIKKELI

LIITE 2 MENETELMÄARTIKKELI

Pro gradu -tutkielma koostuu kolmesta eri osasta:

(1) Reflektio-osasta [Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämän tasapainosta].

Tampereen yliopiston kasvatustieteen yksikön johtokunnan 11.12.2013 hyväksymien ohjeiden mukaan artikkelin lisäksi työhön kuuluu teksti, jossa opiskelija kuvaa työn teoreettista viitekehystä ja/ tai menetelmällisiä valintojaan sekä tutkimustulostensa merkitystä laajemmin kuin artikkelissa on mahdollista. Tätä tekstiä kutsutaan tässä yhteydessä reflektio-osaksi.

Tutkielman reflektio-osasta vastaa tutkielman tekijä yksinään.

(2) Tutkimusartikkelista [Mari Rantanen & Anna Wallin & Jari Eskola: Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämän tasapainosta]

Tutkimusartikkeli on osa Jari Eskolan fasilitoiman ja Anna Wallinin konsultoiman lukuvuoden 2016-2017 toimineen EskolaMEBS1.0-seminaariryhmän toimintaa. Artikkelin ensimmäinen kirjoittaja on vastannut tutkimusprojektista sen kaikilta osiltaan. Jari Eskola ja Anna Wallin ovat olleet mukana tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa: tutkimusaiheen konstruoinnissa, aineiston keruun suunnittelussa, aineiston analyysissä ja tutkimusartikkelin kirjoittamisessa. [Anna Wallin on osallistunut tutkimuksen eri vaiheisiin tarjoten erityisesti tutkimusaiheen asiantuntemuksen hankkeelle]. Kaikki kirjoittajat ovat osallistuneet kirjoitusprosessiin ja hyväksyneet artikkelin lopullisen version. Seminaariryhmän tuki ja asiantuntemus on ollut merkittävä kaikissa projektin vaiheissa.

"Artikkelin kirjoittajana olemisen edellyttää, että kirjoittajiksi ilmoitetuilla on merkittävä vaikutus artikkelin syntyyn siten, että he ovat osallistuneet sekä (1) tutkimuksen suunnitteluun tai tulosten analyysiin ja tulkintaan että (2) artikkelin kirjoittamiseen tai sen tieteellisen sisällön muokkaamiseen ja ovat lisäksi (3) hyväksyneet artikkelin lopullisen, julkaistavaksi tarkoitetun version. Lisäksi voidaan artikkelin kiitososassa mainita henkilöt, jotka ovat edesauttaneet tutkimuksen toteuttamista. Tarkemmat Vancouver-ohjeet, katso www.icmje.org."

(Liikunta & tiede 6/2016, numerointi MEBS-ryhmän)

Tutkimusartikkelin dokumentaatiokäytännöt noudattavat Kasvatus-lehden ohjeita, mutta artikkelin rakenteellisena ohjeistuksena on toiminut Liikunta & tiede -lehden ohjeet kirjoittajille.

(3) Menetelmäartikkelista Jari Eskola & Sanna Karayilan & Terhi Kaski & Tiina Lehtola & Tiina Mäenpää & Oshie Nishimura-Sahi & Anu-Maarit Oede & Mari Rantanen & Sirkku Saarinen & Päivi Toivikko & Marianna Valtonen & Anna Wallin: Eläytymismenetelmä 2017: Ohjeita ja kokemuksia menetelmästä kiinnostuneille.

EskolaMEBS1.0-ryhmän kirjoittama, ryhmän soveltamaa eläytymismenetelmää esittelevä artikkeli on liitetty kaikkiin ryhmässä tuotettuihin pro gradu -tutkielmiin. Tutkimusmenetelmäartikkeliin laatimiseen ovat osallistuneet tasaveroisesti kaikki ryhmän jäsenet. Kaikki kirjoittajat ovat hyväksyneet artikkelin lopullisen version.

Tutkimusartikkeli ja menetelmäartikkeli on hyväksytty tieteelliseen vertaisarviointiin Jari Eskola ja Annan Wallinin toimittamaan ja Tampere University Press'in kustantamaan teokseen Eläytymismenetelmä 2017: Perusteema ja 11 variaatiota.

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on läsnä jokaisen työikäisen aikuisen elämässä ja sen tiedetään olevan yhteydessä moniin eri tekijöihin, joiden kautta työhyvinvointimme kokemus syntyy. Työhyvinvoinnin tiedetään olevan yhteydessä yleiseen elämän laatuun, työn tuotavuuteen ja laatuun, tuloksellisuuteen, sairauksiin ja myöskin tyytyväisyyteen, oppimiseen ja hyvinvointiin. Työhyvinvointi on kokonaisuutena laaja-alainen ja monisuuntainen, monen eri osatekijän muodostama kokonaisuus. Tunnistamme, minkälaisia tekijöitä ja tapahtumia siihen työarjessa liitetään ja minkälaisin keinoin sitä voidaan edistää?

Vielä 1900 -luvun alkupuolella työhyvinvoinnilla tarkoitettiin työntekijöiden suojelua fysikaalisilta, kemiallisilta ja biologisilta tekijöiltä ja määrittely on siirtynyt lääketieteellisestä ja fysiologisesta näkökulmasta nykyiseen kokonaisvaltaiseen ja monitieteelliseen tarkastelutapaan. Nykyisin työhyvinvointi ymmärretään laajana, monitieteisenä ja kokonaisvaltaisena ilmiönä, jonka eri osa-alueet liittyvät kiinteästi toisiinsa vaikuttaen hyvinvoinnin kokemuksiin eri tavoin (Hakanen 2004; Laine 2015; Manka 2012; Virolainen 2012; ym.) Organisaatioiden vastuulla on noudattaa olemassa olevaa lainsäädäntöä, huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja kehittää työskentelyä tukevaa ilmapiiriä (Virolainen 2012, 12).

Suomalaisessa työelämässä on meneillään useita muutoksia teknologioiden, robotisaation, digitalisaation ja tietoteknologian osalta, jotka näyttäytyvät työarjessa. Pentikäinen on verrannut meneillään olevaa muutosta vaikutuksiltaan ja laajuudeltaan yhtä suureksi kuin aikanaan siirryttäessä teolliseen aikakauteen. Muutokset ovat aiheuttaneet haasteita Suomessa työ- ja elinkeinopolitiikalle näyttäytyessään osin ennakoimattomina työn tekemisen tapojen muuttuessa ja vanhojen ammattien korvautuessa uusilla perinteisen päätoimisen palkkatyön rinnalla. (Pentikäinen 2014.) Työelämässä tietotyöstä ja tiedon jalostamisesta on alkanut syntyä menestyksen perusta tuottavuuden ja kilpailukyvyyn suhteen kansainvälisestikin ja sen merkityksen lisääntyminen on aiheuttanut uusia haasteita organisaatioille, johtamiselle, osaamiselle, työssä jaksamiselle sekä työelämän tutkimukselle (Pyöriä 2007, 45, 47, 50). Työelämä edellyttää nykyisin

kansalaisilta muutosvalmiuksia sekä oppimaan oppimisen taitoja eettisten arvojen ja työn merkityksellisyyden noustessa samaan aikaan yhä keskeisemmäksi. Vapaa-aika ja työelämän raja liudentuu työn muutoksissa (Ahonen 2012, 11). Työ ja työmäärä ovat muuttuneet ja jopa seitsemän kymmenestä palkansaajasta työskentelee nykyisin nopeassa tahdissa ja tiukkojen aikataulujen mukaan (Kandolin & Tuomivaara 2007, 72) asettaen uusia haasteita työelämässä. Vähämäki (2003) puhuu myös rajattomasta uudesta työstä, jossa työhön yhdistyy vapaa-ajan ja sosiaalisen elämän piirteet – työ näyttäytyy henkisenä jatkuvuutena kronologisen jatkuvuuden sijaan. Työmarkkinoiden ja työelämän muutosten voidaan ajatella asettavan uusia haasteita myös työelämän ja työhyvinvoinnin tutkimukselle.

Työhyvinvoinnin on osoitettu olevan yhteydessä menestykseen ja kilpailukykyyn. Kilpailukyvyen tiedetään muodostuvan kustannustehokkuudesta, tuottavuudesta, laadusta, asiakastyytyväisyydestä sekä innovaatiokyvystä. Hyvien osaajia houkutteleva ja heidän pitäminen ovat kilpailukyvyen edellytyksiä. Työstään innostuneet työntekijät hyvinvoivassa työyhteisössä tuottavat palveluja ja liiketoiminnalle arvokasta lisäarvoa välittäen sen asiakkaalle asti (Ahonen & Ojala, 2003, 49; Fischer 2012.) Työhyvinvointi ymmärretään nykyisin strategisesti merkittävänä menestystekijänä organisaatioissa (Manka 2011, 79) sekä innovatiivisuuden ehtona (Heiskanen 2010).

Työhyvinvoinnista syntyvä sitoutuminen näyttäytyy työn suorituksessa ja työhön annetussa panoksessa jopa 19 % tuottavammin tehtynä työnä ja alhaisempina poissaoloina (Robertson & Cooper 2011, 27-29). Palvelualoilla hyvinvoinnin tiedetään edistävän asiakkaan roolin ottamista ja asiakaspalvelutilanteiden sujumista - työyhteisön hyvä ilmapiiri näyttäytyy asiakkaan hoidon tasossa ja tyytyväisyydessä. Psykologisen hyvinvoinnin on voitu osoittaa korreloivan suoraan työntekijöiden suorituskykyyn sekä työhön sitoutumiseen (Robertson & Cooper 2011, 16-17). Suomessa kilpailuasemaa voidaan säilyttää uusiutumiskyvyn, korkean jalostusasteen sekä uusien investointien myötä, jotka edellyttävät positiivisen työasenteen ylläpitämistä, osaavaa työvoimaa, korkeatasoista koulutusjärjestelmää sekä kehittyneitä työorganisaatioiden toimintamalleja. (Pentikäinen 2017.) Työhyvinvointiin liittyviä kustannuksia voidaan tarkastella lisääntyneen presenteeismin, eli sairaana työskentelyn, (Robertson & Cooper 2010, 9, 19) sairauspoissaolojen määrän, sairaanhoito-, tapaturma- ja eläkekulujen ja yksilöiden työkyvyn heikkenemisen kautta (Ojala & Ahonen, 2003, 54.) Työhyvinvoinnin merkitys työelämässä on kiistämätön.

Työhyvinvoinnin tutkimusta on tehty runsaasti eri tieteenalojen piirissä (Laine 2013, 75). Epätyypillisten työsuhdemuotojen normalisoituessa ja työolosuhteiden kiristytessä muutosten myötä on syntynyt uusia tarpeita tutkimukselle (Pyöriä 2007, 50) ja uusille tutkimusmenetelmille. Suomessa on jäänyt vähemmälle huomiolle tutkimuksessa työhyvinvoinnin yhteys organisaatiokulttuuriin, tukijärjestelmiin, johtamiseen, tasa-arvokysymyksiin ja osaamiseen (Mäkinen ym. 2014). Tieteenaloista aikuiskasvatuksen näkökulma ei ole korostunut, vaikka työhyvinvoinnin on osoitettu olevan yhteydessä työikäisten oppimiskykyyn ja voimavaroihin, työn tuloksellisuuteen (Laine 2013) ja työssä suoriutumiseen (Ruohotie 2003). Nykyisin työhyvinvoinnin tutkimuksessa on alkanut näyttäytyä sen systemisempi luonne sekä kokonaisvaltaisempi tarkastelutapa osana laajempaa toimintaympäristöä (Laine 2013; Hakanen 2004 ym.) ja tutkimuksessa on havaittu muiden työelämän ulkopuolisten elämäntapahtumien heijastuminen työelämään ja työssä koettuun työhyvinvointiin ja päinvastoin (Kinnunen 2009). Työelämässä elämänlaatuun vaikuttavien voimavaratekijöiden tunnistamisen kautta voitaisiin työssä jaksamista ja työssä jatkamista edistää paremmin (Hakanen 2004). Nykyisin työhyvinvointi nähdään kontekstisidonnaisena ja kokonaisvaltaisena ilmiönä, joten sen tarkastelua ei voida irrottaa työntekijän muusta elämästä (Viitala 2004, 130).

Tässä tutkimuksessa tarkastelua tehdään Laineen (2013, 142, 149) esittämän työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin kautta. Tutkimuksessa huomio kiinnittyy työikäisten aikuisten kertomusten kautta syntyvään näkökulmaan työhyvinvoinnin kokemuksiin liitettyistä tapahtumista voimavarojen näkökulmasta sekä erilaisista keinoista työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin eläytymismenetelmää (Eskola 1997, 1998), jossa aineisto muodostuu orientaatiotekstiin eläytymällä kirjoitetuista vastauksista. Kehyskertomusta varioimalla kerättiin aineistoa kahdesta eri näkökulmasta; työelämästä ja omasta elämästä, joiden kautta voitiin tarkastella koettuun työhyvinvointiin liitettyjä tekijöitä kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin: (1) Minkälaisia tilanteita ja tekijöitä työhyvinvointiin voimavaroja vahvistaneina tai heikentäneinä on liitetty osana työelämää ja omaa elämää? (2) Minkälaisin eri keinoin voimavaroja on pyritty vahvistamaan, jotta tilanteista on voitu jatkaa elämää eteenpäin? Tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin Laineen (2013) esittämän työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen malliin liitettynä voimavarojen ja kuormitustekijöiden näkökulmasta. Lisäksi pohdittiin, millaisena työhyvinvoinnin määritelmä näyttäytyy tutkimusaineistossa

esitettyjen kertomusten kautta. Tutkimusaineistoa teemoiteltiin teoriasidonnaisesti ja kvantifioitiin. Analyysiyksikköinä käytettiin sanoja, lauseita ja pidempiä ajatuskokonaisuuksia, jotka kuvasivat sekä työhyvinvointiin liitettyjä voimavara- ja kuormitustekijöitä, että niitä keinoja, joita hyödynnettiin tilanteista selviytymiseen.

Aluksi tutustutaan Laineen (2015) esittämään työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin malliin sekä Karasekin (1979) esittämään voimavaroja ja kuormitustekijöitä tarkastelemaan teoriaan, joihin vastauksissa esitettyjä tekijöitä ja tilanteita liitetään voimavarojen ja kuormittavien tekijöiden suhteen. Tämän jälkeen tarkastellaan tutkimuksessa käytettyä eläytymismenetelmää ja aineistossa esiintyviä tuloksia. Lopuksi esitetään johtopäätöksiä tutkimuksen tulosten perusteella.

1.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määrittelyssä näyttäytyy kompleksisuus, jossa subjektiivinen tunnekokemus syntyy tulkintana tietyssä sosiaalisessa kontekstissa ja tilanteissa siihen liitettyjen tulkintojen kautta (Laine 2013, 42). Työhyvinvoinnin määritelmiä on paljon ja ne näyttäytyvät usein suhteessa sitä määrittävään substanssiin, valtaan, intressiin tai professioon (Laine 2013, 46). Työterveyslaitos (2017) korostaa määritelmässään työhyvinvoinnin syntymistä työn kautta, joka on turvallista, terveellistä ja tuottavaa, ja jossa työntekijät ja työyhteisöt ovat ammattitaitoisia ja organisaatiota johdetaan hyvin. Lisäksi työn tulee olla mielekästä, palkitsevaa ja tukea työntekijöiden elämänhallintaa. Virolainen (2012, 11-12) määrittelee kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin syntyvän yksilön fyysisen, psyykkisten, sosiaalisten tekijöiden lisäksi työorganisaation sekä yhteiskunnallisen päätöksenteon työn tekemisen puitteita ja mahdollisuuksia määrittävistä tekijöistä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvointia Laineen (2013, 42, 71, 100) esittämän kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin määritelmän kautta, jossa korostuu työhyvinvoinnin subjektiivinen ja kokemuksellinen luonne (subjektiivisuus), yhdistäminen jatkuvaan muutokseen (dynaamisuus) sekä työympäristöön sijoittuminen (kontekstuaalisuus):

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua kokonaisvaltaista hyvinvoinnin tilaamme, johon ovat vaikuttamassa työkykymme ja terveytemme, persoonallisuutemme ja yksilölliset reaktiotapamme, työ ja työkonteksti ja -ympäristö laajasti nähtynä sekä työpaikan ihmissuhteet ja johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden

muuttuessa, mutta se on persoonallisuusrakenteemme kautta myös sidoksissa pysyviin reaktiotapoihimme. (Laine 2013, 100.)

Määritelmä jatkuu siitä, millä tavalla työhyvinvointiin liittyvät tapahtumaketjujen prosessit voivat joko tukea voimavarojen saavuttamista tai altistaa voimavarojen menettämiselle, kuten työuupumukselle (Laine 2013, 100). Hakanen (2004, 292) on lisäksi kuvannut voimavaroja psykologisten ilmiöiden spiraalimaisina ketjuina, joita voidaan tarkastella uupumuksen kehittymisen tai hyvinvointia vahvistavien tekijöiden suhteen, jotka liittyvät työssä jaksamiseen ja siinä jatkamiseen. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin liittyy läheisesti hyvinvoinnin (Eng. life satisfaction, well-being, wellness) käsite, joka sisältää näkemyksen ihmisestä sosiaalisen, psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kokonaisuutena, joka ilmenee elämään tyytyväisyytenä, positiivisena mielialana sekä onnellisuutena. Hyvinvoinnin edellytyksenä nähdään yksilön toimintakyky, jonka avulla on mahdollisuus osallistua mielekkäisiin aktiviteetteihin ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. (Davidson, L., Rosenberg, M. & Moore, K. 2003, 529)

Tutkimuksessa tarkastellaan *työhyvinvointia kokonaisvaltaisena ja systeemisenä kokonaisuutena*, jossa ajatellaan eri osa-alueiden liittyvän ja vaikuttavan toisiinsa (Virolainen 2012, 11). Tutkimuksen kontekstin sijoituessa suomalaiseen yhteiskuntaan ja työkuultuuriin, sen *teoreettisena viitekehyyksenä käytetään työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista tarkastelumallia*, jonka Pertti Laine (2013) on esittänyt väitöskirjassaan. Toinen Laineen esittämistä malleista korostaa ilmiön sisällön määrittymiseen liittyviä tekijöitä ja toinen malleista esittelee työhyvinvoinnin subjektiivisesti rakentuvaan tunnetilaan liitettyjä tekijöitä voimavarojen näkökulmasta. Laineen (2013, 142, 149) työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti ilmentävässä mallissa on keskiössä subjektiivisesti koettu ja määrittyvä kokonaisvaltainen tunnetila, joka syntyy erilaisten sitä ympäröivien tekijöiden kautta kokonaisvaltaisena, muuttuvana (dynaamisena) ja ympäristöönsä sijoittuvana (kontekstuaalisena) ilmiönä. Työhyvinvointi jakautuu ilmiönä eri tekijöihin, jotka ovat yhteydessä toisiinsa. Etenkin työperäisinä alueina ja tekijöinä mallissa näyttäytyy työhön (työn sisältöön, mielekkyyteen, työn hallintaan ja osaamiseen) ja työkontekstiin (työympäristö, työnkuormitukseen ja työnimuun, työn tekemiseen, työuraan), työyhteisöön ja johtamiseen liitetyt tekijät (vuorovaikutus, sosiaalinen tuki, ilmapiiriin). Työ ja muu elämä heijastelevat työhyvinvointiin työn ja perheen yhteensovittamisen, arkiympäristön, läheissuhteiden sekä toimeentulon vaikutusten kautta. Persoonallisuus, yksilöllisyys ja luonteenpiirteet sekä oma terveydentila (työkyky, terveys) muodostavat alueen yksilöstä

käsin vaikuttavana alueena. Eri osatekijät voivat näyttäytyä voimavarojen näkökulmasta joko kuormittavina tai työhyvinvointia tukevana tekijänä. Mallissa osallistuminen, vaikutusmahdollisuuksien, osallisuuden sekä itsenäisyyden (autonomian) kokemuksellisuus on irrotettu muista alueista ja kytketty lähemmäksi työhyvinvoinnin ydintä kulttuurisista ja dynaamisista tekijöistä johtuen. (Laine 2013, 149-150)

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen tarkastelu ja edistäminen jakaantuvat yhteiskunnan, organisaation ja yksilöiden kesken, jolloin yhteiskunnan tehtävänä on luoda työn tekemisen puitteet kansalaisten työkyvyn ylläpitämiseksi lakeja ja toimintaa tukevalla päätöksenteolla, joiden tulee edistää terveyttä, oppimista, työssä osaamista ja työntekemisen kannattavuutta (Virolainen 2012, 12). Työkyvyn ja ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeitä tekijöitä voivat olla myös työn luonne ja työn järjestelyt, esimies-alainen suhteet, organisaation ilmapiirit, työpaikan ihmissuhteet, johtamistavat ja -käytännöt (Ruohotie 1995, 122). Koulutuksen avulla on mahdollista lisätä työkykyä, valmiuksia ammatillisen osaamiseen, vahvistaa työmotivaatiota ja työn hallinnan kokemuksia oman toimintakyvyn ylläpitämiseksi (Virolainen 2012, 36).

Työhyvinvoinnin *subjektiivinen* kokemus liittyy ns. tunnetason hyvinvointiin, johon Warrin mallin (1990) mukaan liittyy virittyneisyyden ja mielihyvän tuottamat tunnekokemukset, joita tarkastellaan kolmen avainkokemuksen kautta: Mielipahan – mielihyvän, ahdistuksen – tyytyväisyyden, masennuksen – innostuksen kautta. Mitä enemmän myönteisiä tunteita työntekijä kokee työssään, sitä paremmin hän kokee työhyvinvointinsa (Virolainen 2012, Laine 2013). *Dynaamisuus* työhyvinvoinnin yhteydessä liittyy ilmiön muuttuvaan luonteeseen eri tilannetekijöiden muuttuessa ja vaikuttaessa siihen. *Kontekstuaalisuus* työhyvinvointiin liitettyä näyttäytyä esimerkiksi rakenteellisena ja paikkaan sidottuna tekijänä, kuten johtamisena (Laine 2013, 221)

Subjektiiiviseen hyvinvointiin sisältyy psykologinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Persoonallisuuspiirteet ovat yhteydessä hyvinvointiimme eri tekijöiden kautta ja korostuvat eri tavalla eri tilanneyhteyksissä. Hyvin monenlaiset tekijät voivat vaikuttaa tilannesidonnaisesti psykologiseen hyvinvointiimme (Robertson & Cooper 2011, 10), ja siksi tunnekokemukset liittyvät läheisesti työhyvinvoinnin kokemuksiin (Virolainen 2012, 19). Robertson & Cooper (2011) erottavat psykologisen hyvinvoinnin yhteydessä toisistaan tunteet, jotka näyttäytyvät työelämässä tapahtumien tai käyttäytymisen synnyttämien tunteiden yhteydessä (hedonistinen) sekä tunteiden kokemuksellisuuden, miten ajattelemme ja koemme työn merkityksen, tarkoituksen ja tavoitteen (eudaimoninen). Tunne merkitykset korostuvat hyvinvoinnin näkökulmasta esimerkiksi uusien tavoitteiden

asettamisen tärkeydessä, jolloin myönteinen hyvinvointi saa ”jatkomahdollisuuden”. (Robertson & Cooper 2011, 49). Työhön liitetty mielekkyykokemukset liittyvät läheisesti esimerkiksi työssä viihtymiseen ja korostuvat etenkin asiantuntijatehtävissä (Virolainen 2012, 18).

Sosiaalinen hyvinvointi ja pääoma muodostuvat työyhteisössä vuorovaikutuksessa muiden kanssa, mihin liittyy työkavereihin tutustuminen ihmisenä. Työyhteisön tasolla korostuu arvomaailman ohjaavuus (Manka 2011, 79), harmonia, yhteisöllisyyden kokemukset työkavereiden, asiakkaiden ja eri sidosryhmien toimijoiden kanssa. (Virolainen 2012, 25-27.) Sosiaalinen pääoma ilmenee ryhmään kuulumisen tunteena, luottamuksena, yhteisinä arvoina ja normeina sekä yhteistyötä edistävinä verkostoina horisontaalisesti ja vertikaalisesti. Korkean sosiaalisen pääoman on osoitettu olevan monien tutkimusten mukaan yhteydessä terveyteen ja matalan sosiaalisen pääoman lisäävän todennäköisyyttä sairastua masennukseen. (Oksanen 2009.) Sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä on alettu korostaa myös innovaatioiden syntymisessä ja tukemisessa (Heiskanen 2010, 196-197). Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä (Työterveyslaitos). Työyhteisössä ilmenevä kiusaaminen heijastuu myös sitä havainnoiviin ja työyhteisön toimivuuteen ja sillä on negatiivisia yhteyksiä työyhteisön hyvinvointiin (Oksanen 2009) ja sairauspoissaoloihin (Joensuu, Kivistö, Malmelin & Lindström 2008, 18).

Työhyvinvointia edistävä strateginen johtaminen ja esimiestyö näyttäytyvät tutkimusten kautta työn imua lisäävinä sekä työhön sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä. Oikeudenmukaisella lähijohtamisella, selkeällä roolijaolla ja työnkuvalla on osoitettu olevan myönteisiä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja yhteyksiä työn imun kokemuksiin (Perko & Kinnunen 2013).

Työhyvinvoinnin näkökulmasta työssä on keskeisintä sen mielekkääksi kokeminen, joka lisää työtyytyväisyyden ja työstä nauttimisen tunnetta vähentäen erilaisten stressitekijöiden vaikutuksia (Virolainen 2012, 85). Monotoninen ja tarkoitukseton työ sekä huonot yhteistyösuhteet tuhoavat joustavuuden, psykologisen hyvinvoinnin sekä fyysisen terveyden. (Robertson & Cooper 2011).

Työhyvinvointia ajateltaessa kokonaisvaltaisena ilmiönä, sen tarkastelua ei ole syytä irrottaa *muusta elämästä*. Ihminen on kokonaisuus, joka tuo mukanaan työpaikalleen koko persoonansa ja yksityiselämänsä, ja vastaavasti hän tuo työpaikaltaan mukanaan työssä saadut kokemukset ja tunteet. Työhyvinvointi muodostuu subjektiivisesti paitsi itse työstä ja sen ympärille liittyvistä ulkopuolisista tekijöistä (Viitala 2004, 130, 164.) elämän

tilanteiden ja kokonaishyvinvoinnin välisessä vuorovaikutuksessa, johon erilaiset intressit ja aikaisemmat merkitykselliset kokemukset vaikuttavat (Laine 2013, 100). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, minkälaisia eri tekijöitä ja tilanteita työhyvinvointiin liitettyinä kerrotaan työelämästä ja omasta elämästä.

1.2 Työhyvinvointi voimavarojen näkökulmasta

Työolosuhteet ovat moninaistuneet ja työntekijältä odotetaan yhä enemmän kokonaisvaltaista vastuuta omasta toiminnastaan; omaa työtä tulee organisoida, määrittää, suunnitella, johtaa ja tehdä aloitteita. (Hakanen 2004; Allvin & Aronsson 2001) Stressin ja työuupumuksen tutkimusta työhyvinvointiin liitettyä on tehty runsaasti (Laine 2013, 53-54). Emotionaalisen uupumisen näkökulmaa on laajennettu huomioimalla motivaatioon liittyviä tekijöitä ja työn tasapainoteoreettista tarkastelua on tehty alun perin Karasekin (1979) JDC-mallin mukaan, jossa työssä kuormittumista tarkastellaan *työn vaatimusten ja työn hallintamahdollisuuksien* välisen vuorovaikutuksen kautta. Työn vaatimukset voivat työssä esiintyä laadullisina tai määrällisinä, tarkoittaen työmäärää, aikataulupaineita, kiirettä ja ristiriitaisia tavoitteita tai rooliristiriitoja suhteessa työn hallintaan. Työn hallinnalla tarkoitetaan eri taitojen, kykyjen, harkinnan ja päätöksenteon vapautta ja hallinnan kokemusta omaan työhön liitettyä, vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen kompetenssin hyödyntämistä. (Laine 2013, 166.) Hallinnan kokemuksen näkökulmasta keskeistä on yksilön havaitsema kontrolli ja miten yksilö tietää voivansa vaikuttaa omaan työhön. JDC-mallin mukaan kuormittavin tilanne syntyy, kun työn vaatimukset ovat korkeat ja työn hallinta on alhainen (kuormittava työ). Työn vaatimusten ollessa vähäiset ja työn hallinnan ollessa korkeat, (kuormittamaton työ) syntyy vähemmän kuormittava tilanne. Työn hallinnan kasvaessa samanaikaisesti työn vaatimusten kanssa *oppiminen ja kehittyminen* mahdollistuvat. Sosiaalinen tuki on lisätty myöhemmin JDCS-malliin mukaan (Johnson & Hall 1988; Karasek & Theorell 1990 ym.), jossa työyhteisön sosiaalisen tuen merkitys vaikuttaa samoin, kuin työn vaatimukset ja hallinnan mahdollisuudet. *Kuormitushypoteesin* mukaan erittäin stressaava tilanne syntyy, kun työn vaatimukset kasvavat suhteessa väheneviin työn hallinnan mahdollisuuksiin ja vähenevään sosiaaliseen tukeen. JDCS-malli sisältää sosiaalisen tuen näkökulmasta myös merkittävän *puskurointihypoteesin*, jossa työn vaatimusten kasvaessa lisääntynyt sosiaalinen tuki ja/tai työnhallintamahdollisuudet suojaavat ja vaimentavat kielteisiä vaikutuksia hyvinvointiin. Sosiaalisen tuen vaikutuksia yksilön hyvinvointiin on voitu osoittaa (Cooper, Dewe &

O'Driscoll 2001). Hakanen (2004) on laajentanut työhyvinvoinnin voimavarojen ja vaatimusten tutkimusta organisaatiokontekstin ulkopuolelle ja tarkastellut uupumusta aiheuttavia tekijöitä suhteessa elämänkulkuun, yksityiselämään ja persoonallisuuteen. Leiter & Maslach (2000) ovat tarkastelleet *työolotekijöiden yhteyttä työuupumukseen ja työnimuun*. Työolotekijänä työn kuormitus aiheuttaa ylikuormittaessaan työuupumusta, kun taas sopiva työn kuormitus työn imua. Työn sisältämät vaikutusmahdollisuudet lisäävät yhteyttä työn imuun, kun taas vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen on yhteydessä työuupumukseen. Puutteellinen palkitseminen lisää yhteyttä työuupumukseen, kun taas työstä saadut tunnustukset ja palkkiot ovat yhteydessä työn imun syntymiseen. Työolotekijöistä yhteisöllisyys on yhteydessä työuupumukseen, kun työyhteisö koetaan hajanaiseksi, yhteisöllisyyden tunne on yhteydessä syntyvään työnimuun. Oikeudenmukaisuuden puuttuminen on yhteydessä työuupumukseen. Työn imuun on yhteydessä kunnioitus, reiluus ja oikeudenmukaisuus. Työolotekijöistä arvokonfliktit ovat yhteydessä työuupumukseen, kun taas arvojen sopusointu omien ja työyhteisön välillä liittyy työn imun yhteyteen.

Työhyvinvoinnin edistämisen keinojen näkökulmasta työn kuormittavuutta voidaan arvioida kyselyin, terveystarkastuksin sekä kehityskeskusteluin. Yksityiselämässä tapahtuvat kuormitukset altistavat uupumukselle etenkin työn vaatimusten ollessa korkeat. (Virolainen 2012, 36-37.) Työyhteisöissä sosiaalista pääomaa voidaan kehittää toiminnalla, jossa suvaitsevaisuus, luottamus ja vastavuoroisuus vahvistuvat horisontaalisesti ja vertikaalisesti eri henkilöstöryhmien kesken (Oksanen 2009).

Työhyvinvoinnin osalta osallisuudella ja toimijuudella on yhteys koettuun työhyvinvointiin. Bandura (2006, 164–165) erottaa toimijuudessa neljä komponenttia; intentionaalisuuden, ennakoivan ajattelun, itsereaktiivisuuden eli suuntautumiskyvyn ja motivoitumisen sekä itsereflektion, joihin liittyy keskeisenä yksilön uskomukset omista kyvyistään ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa toiminnan ehtoja kontrolloiviin tapahtumiin. Virolainen (2012, 34) korostaakin keskeisenä tekijänä työntekijöille vaikutusmahdollisuuksien tarjoamista omaan työhön. Åkerblad (2015) on tarkastellut toimijuuden esiintymistä elämän ”solmukohta” -tilanteissa, kuten uuden uravalinnan yhteydessä, joissa mahdollisuuksien supistuessa selviytymiseksi ei riitä enää sopeutuminen, vaan uuden ratkaisun valitseminen on ainoa vaihtoehto selvitä eteenpäin.

2 POHDINTAA – KAINON KERTOMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA

2.1 Eläytymismenetelmä työhyvinvointitutkimuksessa

Eläytymismenetelmän avulla voidaan tarkastella merkityksiä, käsityksiä, näkemyksiä ja kokemuksia. Tässä tutkimuksessa käytettiin kahta kehyskertomusvariaatiota, joiden tarkoituksena oli tuottaa työhyvinvointiin liitettyjä kertomuksia kahdesta eri näkökulmasta; työelämästä tai omasta elämästä (ns. vapaa-aika). Näkökulmien tarkoituksena on tuoda esiin mahdollisimman laajasti työhyvinvointiin liitettyjä kokemuksia ja täydentää sitä eri suunnista. Variaatiot mahdollistivat joko myönteisten, neutraaleiden tai kielteisten kertomusten kirjoittamisen. Myös kehyskertomuksissa esiintyvä kolmas persoona, Kaino voitiin ajatella naisena tai miehenä (tai neutraalina). Kolmannessa persoonassa vastaaminen ei kohdennu ainoastaan henkilökohtaisiin kokemuksiin, jotka saattavat aiheuttaa arkaluonteisissa aiheissa epämiellyttäviä tunnetiloja vastaajalle, vaan vastauksiin liitetään myös muiden kokemuksia. Vastaajan omiin kokemuksiin perustuvia tekstin osia saattoi havaita vastaustyylin muuttuessa refleктоivammaksi tai vaihtuessa kolmannesta persoonasta ensimmäiseen persoonaan: *Onneksi pääsin koulun opiskelemaan* (TYÖ117). Tämä vahvistaa menetelmällä kerrottujen kertomusten yhteyttä koettuun todellisuuteen. Aineistossa näyttäytyy siis myöskin kuvitteellisia tilanteita, jotka eivät ole esiintyneet todellisina, mutta ovat jääneet merkityksellisinä mieleen omasta sosiaalisesta ympäristöstä. Eläytymismenetelmän etuna voidaan ajatella olevan vastaajan mahdollisuus tuottaa vapaasti omien käsitystensä mukainen vastaus oman mielikuvan mukaan ilman tutkijan konstruoimaa tapaa vastata.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työikäisten työhyvinvointiin liitettyjä tekijöitä kahden eri kehyskertomusvariaation avulla, joissa vastaajia pyydettiin eläytymään Kainon työelämässä tai omassa elämässä tapahtuneisiin tilanteisiin, jotka ovat työhyvinvointiin vaikuttaneet. Työhyvinvointia koskevissa kehyskertomuksissa orientaatioteksti laadittiin tarkoituksellisesti mahdollisimman lyhyeksi ja siinä käytettiin mahdollisimman neutraaleja ilmaisuja ja sukupuolineutraalia Kaino-nimeä. Kehyskertomus laadittiin mahdollisimman

lyhyeksi ja vähän johdattelevaksi, jotta vastaaja saattoi tuottaa tarinan vapaasti omien käsitystensä, mielikuviansa, kokemustensa ja ajatustensa pohjalta, ja siten mahdollistaa myös uusien ilmiöön liittyvien avausten esiin tuominen (ks. Eskola 1997, 5-6, 27-31).

Kehyskertomusten sanavalintojen osalta pohdittiin kertomuksessa esiintyviä sanoja tapahtumat ja työelämä. Tapahtumiin päädyttiin, koska muutos-sana yhdistyy usein negatiiviseen mielikuvaan, jolloin se olisi saattanut ohjata vastaajaa vastaamaan ainoastaan negatiivisiin ja ulkoapäin tehtyihin uudistuksiin ja vastauksissa olisi voinut näyttäytyä selviytymistarina-tyyppiset kertomukset. Toinen sana-esimerkki kehyskertomuksesta liittyi työelämään, jonka vaihtoehtoina pohdittiin sanaa työ ja työpaikka. Työhyvinvoinnin yhteydessä kiinnostus kohdentui laajempaan kontekstiin, työelämän ollessa sisällöllisesti laajin kokonaisuus, jonka voidaan ajatella tarkoittavan työmarkkinoita, työhistoriaa, työpaikkaa, työtehtäviä tai työn sisältöä. Työpaikka ajatellaan usein fyysisenä työn tekemisen paikkana tai organisaationa, jossa työtä tehdään. Työ liitetään usein itse työn sisältöön ja työn luonteeseen ja esiintyi vahvasti aineistossa. Tutkimuksessa käytettiin seuraavia kehyskertomuksia:

1. Kainon työelämässä erilaiset tapahtumat ovat vaikuttaneet Kainon työhyvinvointiin. Kerro tarina tapahtumista sekä keinoista, joiden avulla hän on jatkanut eteenpäin.

2. Kainon omassa elämässä erilaiset tapahtumat ovat vaikuttaneet Kainon työhyvinvointiin. Kerro tarina tapahtumista sekä keinoista, joiden avulla hän on jatkanut eteenpäin.

Eläytymismenetelmäaineistoa kerättiin eri toteutustavoin. Tutkimuksessa oli aluksi tarkoituksena kerätä aineistoa menetelmälle tyypillisellä tavalla vain aineistonkeruutilaisuuksien yhteydessä, mutta työelämässä ko. tilaisuuksien järjestäminen osoittautui odotettua haasteellisemmaksi tutkimusaikataulun puitteissa ja tästä syystä aineistoa kerättiin lopulta kolmella eri tavalla ja neljässä vaiheessa. (ks. Eskola 1997, 22.) Sähköisesti kerätty aineisto muodostui sähköpostitse, Facebookin ja GoogleDocsin kautta saaduista vastauksista ja erottautui vastausten keskinäisissä eroavaisuuksissa eniten toisiinsa nähden. Sähköisten vastausten (n= 15/75) joukossa esiintyi koko aineiston lyhyin ja pisin vastaus. Toinen osa aineistosta (n= 40/75) muodostui kahden iltapäivän aikana Tampereen yliopiston kampuksella kootuista vastauksista. Vastaaajilta kysyttiin henkilökohtaisesti halukkuutta osallistua mukaan tutkimukseen. Osallistumishalukkuus tutkimukseen yllätti tutkijan. Liittyikö halukkuuteen tutkimuksen oikea ajoittuminen lounaan yhteyteen ja iltapäivään? Tai kontekstiin, ollessaan yliopiston kampus? Vai kokivatko

osallistujat tutkimusaiheen itselleen läheiseksi tai tärkeäksi? Aineiston kolmas ja neljäs osa (n= 20/75) kerättiin kahdella eri työpaikalla erikseen sovituissa 30 minuutin kestoissa aineistonkeruutilaisuuksissa Pirkanmaalla. Tutkimusetiikan mukaisesti aineiston keruun yhteydessä osallistujille kerrottiin tutkimuksen aiheesta, tutkimusmenetelmästä ja vastaamisen vapaaehtoisuudesta. Kuula (2006) on verrannut vastaajien antamaa panosta lahjan antamiseen tutkijalle. Työhyvinvoinnin merkitykselliseksi kokemisen saatetaan ajatella olleen kannustava motiivi vastaushalukkuuteen. Vastaajien anonymiteetti varmistettiin ohjeistamalla vastaajat vastaamaan nimettömänä sekä poistamalla aineiston tunnisteista työyhteisöön viitanneet tiedot. Tutkimukseen ei liittynyt taustakysymyksiä, joka parantaa tässä yhteydessä vastaajien anonymiteettiä.

Tutkimusaineiston kylläntyminen kertoo aineiston riittävydestä. Yksi työpaikka-aineisto rajautui aikataulusyistä tutkimuksen ulkopuolelle, ja joidenkin tekijöiden riittävää kylläntymistä ei voitu osoittaa, vaikka aineisto esiintyi runsaana ja kattaen laajasti työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Myöskään aineiston keräystilanteen kontekstisidonnaisuuden vaikutuksia ei voida sulkea pois, koska vastaukset saattavat sisältää merkityksiä ja arvostuksia ympäristöönsä liitettyinä. Työpaikoilla kerätyissä aineistoissa organisaatio- tai johtamiskulttuuri saattavat antaa merkityksiä ja vaikutteita vastauksiin. Toisaalta juuri näiden ilmiöiden ollessa tutkimuksen kohteena menetelmä saattaa synnyttää uusia avauksia ja suuntia tietyn organisaation työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Aineiston litterointia nopeutti sähköisen aineiston osuus. Kaikkiaan litteroitua aineistoa kertyi 25 sivua (fontti Arial, fonttikoko 11, riviväli 1) vastausten pituuden vaihdellessa 250 sanasta 778 sanaan. Aineiston koodaaminen kehyskertomuksittain, taulukoinnin käyttäminen tutkimuskysymysten kannalta relevanttien tekijöiden suhteen auttoi analyysin tekemistä. Analyysiyksikkönä toimi sanat, lauseet ja pidemmät ajatuskokonaisuudet. Yksittäisistä sitaateista muodostettiin aineistolähtöisesti teemoja, jotka kuvasivat työhyvinvointiin liitettyjä voimavara- ja kuormitustekijöitä, sekä keinoja, joita hyödynnettiin tilanteista selviytymiseen. Teemojen luokittelua tehtiin teoriasidonnaisesti Laineen (2013) työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen sisällön määritelmän mukaisesti ja aineistoa kvantifioitiin teemoissa esiintyneiden mainintojen mukaisesti. Koska kehyskertomusten mukaan kirjoitetut tarinat esiintyivät usein ristiin, työelämän ja oman elämän näkökulmat päätettiin esittää teemoittain kehyskertomuksittain tarkastelun sijaan.

2.2 Työhyvinvoinnin kaksi näkökulmaa

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus ilmiönä (ks. Virolainen 2012; Laine 2013 ym.) vahvistuu aineiston kautta kehyskertomusten vastausten kulkiessa toisiinsa nähden usein ristiin. Aineiston vastaukset jakautuivat neljään pääluokkaan; yksilöön, työorganisaatioon ja sen kontekstiin, yhteiskuntaan sekä muuhun elämään. Yksilöön liitetyissä tekijöissä näyttäytyy omaan persoonallisuuteen, luonteen piirteisiin sekä omaan terveydentilaan liitetyt kertomukset. Työ ja työkonteksti sisältävät organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön sekä työhön liitetyt tapahtumat ja tekijät. Yhteiskuntaan liitetyissä tekijöissä työelämään liitettiin yhteiskunnallinen ulottuvuus ja vastauksiin liitettiin työorganisaation ulkopuolisia tekijöitä, kuten lainsäädäntö ja yhteiskunnalliset rakenneuudistukset. Muuhun elämään liitetyissä tekijöissä korostuivat persoonallisuuden piirteiden, luonteen ja terveyden merkitysten yhteys työhyvinvointiin, jotka vahvistavat aikaisempien tutkimusten havaintoja työelämän ulkopuolisten elämäntapahtumien vaikutuksista työelämään ja vaikuttaen työssä koettuun työhyvinvointiin ja päinvastoin (Kinnunen 2009). Hakasen (2004) mukaan työhyvinvoinnin ilmentymistä ja tunnistamista työarjessa tulisikin tarkastella enemmän.

Tässä yhteydessä työhyvinvoinnin näkökulmasta ongelmalliseksi osoittautuikin juuri *työn puuttuminen* (Aura ym. 2009–2012), kun työhyvinvointia ei käytännössä ole. Tilanne asettaa kysymyksen lähinnä siihen, miten työelämään pääsee takaisin ja minkälaisin keinoin. Työn saamisen keinoina mainittiin työhaastatteluvalmennus, säännöllinen työnhaku (LinkedIn), verkostojen luominen sekä jatkokouluttautuminen. Toisinaan myös uuden alan opiskeleminen tuli kyseeseen tilanteessa, kun työuran jatkuminen ei osoittautunut riittävän lupaavaksi tai kun toimialakohtaisesti töitä ei ollut riittävästi.

Tutkimuksessa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus ilmiönä vahvistui eri kehyskertomusvastausten mennessä ristiin toistensa kesken; joissain työelämä-variaatioissa vastattiin ainoastaan omaan elämään liittyneisiin tapahtumiin ja päinvastoin. Tämä vahvistaa ajatusta, että koettu työhyvinvointi muodostuu kokonaisvaltaisesti eri tekijöiden ja voimavarojen kautta syntyvinä tunnekokemuksina. Joissain vastauksissa kerrottu tarina siirtyi työelämän tapahtumista jatkumona vapaa-aikaan, jossa työhyvinvointiin liitettiin lisäksi muita tekijöitä esimerkiksi parisuhteesta. Vastaavasti oman elämän -variaatioiden vastauksista osa sijoitettiin kontekstiltään kokonaan tai osittain työelämään. Kertomusten kulkeutuminen toisiinsa nähden ristiin vahvistaa osaltaan ilmiön kokonaisvaltaisena näyttäytymää luonnetta muodostaessaan *subjektiivisen, dynaamisen ja*

kontekstisidonnaisen tunnetilan, jossa näyttäytyy ilmiön *kompleksisuus ja systeeminen luonne* (Laine 2013). Työhyvinvoinnin osa-alueiden sidoksisuus ja yhteys toisiinsa saavat tämän tutkimuksen mukaan vahvistusta, kun työelämän ja oman elämän tekijät heijastelevat siirtovaikutuksina kontekstista toiseen.

Työelämä -vastauksissa korostuivat tekijät, jotka liitettiin työhön, työyhteisöön, ja esimiehen toimintaan. Työelämä-variaation vastauksissa esiintyneiden yhteiskunnallisten, organisatoristen, työmuutoksiin sekä sosiaalisiin suhteisiin liitetty tilanteet heijastelivat joka viidennessä vastauksessa omaan elämään näyttäytyen sosiaalisten suhteiden heikkenemisenä tai muina ongelmina. Organisaation toimialaan liitetty epävarmuus heijasteli omaan elämään taloudellista epävarmuutta lisäävänä, jolloin oman elämän ihmissuhteet koettiin voimavaroja vahvistavina. Työelämän innostavuus koettiin yksilön voimavaroja vahvistavana ja auttoi omassa elämässä tapahtuneiden menetysten yli.

Työelämä-variaatioissa työhyvinvoinnin edistämisen keinoina työkontekstissa liitettiin vuorovaikutuksen lisääminen, työn uudelleenorganisointi, työn rikastaminen tai yhteisöllisyyden kehittäminen. Oma elämä -variaation vastauksissa työhyvinvointiin liitettynä korostui omaan terveyteen, lapsuuteen, persoonaan, perhe- ja ystävyssuhteisiin liitetty tekijät. Voimavaroja lisäsivät myönteiset kokemukset sosiaalisissa suhteissa, vapaa-ajan toiminnoissa ja harrastuksissa. Voimavaroja heikensivät erityisesti oman ajan, harrastusten sekä ystävyssuhteiden puuttuminen.

Työhyvinvoinnin subjektiivisen tunnetilan siirtymistä voitiin tarkastella työelämän ja oman elämän variaatioiden kautta. Eri tekijöiden ja tilanteiden synnyttämät tunnekokemukset näyttävät siirtyvän voimavaroina tai kuormittavina tekijöinä yksilön kautta työelämästä omaan elämään ja päinvastoin. Sosiaalisen pääoman näkökulmasta yksilön asenteen, oman elämän tasapainon ja voimavarojen siirtyminen osaksi työyhteisön sosiaalista pääomaa on merkitsevää vahvistaen aikaisempien tutkimusten havaintoja (Oksanen 2009). Työelämässä luodut ihmissuhteet poistivat aikaisemmin koettua yksinäisyyttä ja lisäsivät kaivattuja yhteisöllisyyden kokemuksia. Hyvät ihmissuhteet vahvistavat voimavarojen kokemuksia (Virolainen 2012, 26-27). Elämäntilanteen muuttuessa perheen myötä työn merkitys saattaa muuttuessaan vaikuttaa koettuun työn merkitykseen ja työmotivaatiomuutoksiin. Omassa elämässä tapahtuneista kuormittavista tilanteista selvittiin työyhteisön sosiaalisen tuen ja työelämän joustojen avulla: --- *on tärkeää, että työympäristö mukautuu työntekijän erilaisiin elämäntilanteisiin* (OMA216).

Kehyskertomusten kautta työhyvinvointiin liitettyjä tapahtumia ja tekijöitä tarkasteltiin täydentävistä näkökulmista. Työelämä-variaation vastauksissa korostui eniten

työkontekstiin liitetyt tekijät, kun taas oman elämän -variaatiossa korostuivat terveyteen, ihmissuhteisiin ja persoonallisuuteen liitetyt tekijät. Koko aineistossa *työhyvinvoinnin yhteyteen liitettiin eniten työhön ja työkontekstiin* liitettyjä tilanteita ja tekijöitä (n= 51/75). Aineistosta muodostettiin neljä teemaa: Työhön ja työkontekstiin liitetyt tekijät, yksilöön liitetyt tekijät (n= 12/75), yhteiskuntaan liitetyt tekijät (n= 6/75) sekä muun elämäntilanteeseen liitetyt tekijät (n= 18/75). Työhyvinvointiin liitettyjen tilanteiden ja tekijöiden lisäksi selvitettiin *työhyvinvoinnin edistämiseen liitettyjä keinoja*, joiden avulla työhyvinvointiin liitetystä tilanteesta oltiin selvitty eteenpäin. Osallisuuden ja toimijuuden näkökulmasta eri elämäntilanteissa esiintyy ns. solmukohtia (Åkerblad 2015), joissa omat vaikuttamismahdollisuudet näyttävät sopeutumista tai sietämistä vahvempana muuttuessaan tilannetta korjaavaksi tai suuntaa muuttavaksi toiminnaksi ammattialan vaihtamisena tai irtisanoutumisena.

Teemojen lisäksi aineistossa näyttäytyi työhyvinvoinnin *subjektiivinen, dynaaminen ja kontekstuaalinen* (Laine 2015) luonne. Kehyskertomuksissa korostuivat työkontekstiin liitettynä työelämä-variaation vastauksissa nopeasti tapahtuvien muutosten sekä meneillään olevien uudistusten heijastelut yksilöiden kokemuksiin. Oma elämä-variaation vastauksissa työhyvinvointiin liitettiin usein perhe tai muut läheiset ihmiset, joissa kerrottiin terveyteen liitetystä ongelmasta, sairauksista ja jopa kuolemasta, joihin liittyneet tunnetilat välittyivät työelämään (Virolainen 2012 ym.) aiheuttaessaan huolta sekä uniongelmia.

Variaatioiden kautta työhyvinvointia tarkasteltaessa yksilön näkökulmasta muodostuu laaja osa-alueiden kokonaisuus, johon eri tekijät, tilanteet ja tapahtumaprosessit kiinnittyvät. Persoonallisuutemme asettamissa puitteissa tulkintamme tilanteista ja luonteellemme ominainen tapa reagoida niihin välittyy erilaisina tunnetiloina (Robertson & Cooper 2011). Työelämän kontekstissa tämä merkitsee subjektiivisten tunteiden siirtymistä myös työyhteisöön tunnetilan ja ilmapiirin kokemuksina, joiden tiedetään liittyvän myös työyhteisön työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 19).

Meneillään olevat työelämän muutokset ja tapahtumat näyttävät vastauksissa epävarmuutta ja epätietoisuutta aiheuttavina tunnetiloina. Mikäli samaan aikaan esiintyi ristiriita- tai konfliktitilanteita joko *horisontaalisesti* työyhteisön jäsenten kesken tai *vertikaalisesti* esimiehen ja työyhteisön välillä koettiin tilanne *kuormitushypoteesin* (Karasek ym. 1990) mukaan voimavarojen suhteen kuluttavana (ks. Oksanen 2009). Muutosten seurauksena psykologisen hyvinvoinnin osalta tärkeän tunnetilan, *eudaimonisuuden*, koettiin vastauksissa heikentyneen työn tarkoituksen, merkityksen sekä työn tavoitteiden selkeyden kadotessa. Tällöin työn suuntaaminen ja mielekkyyden

kokemus heikkenevät. Näihin samoihin havaintoihin ovat päätyneet myös Robertson & Cooper (2011).

Työorganisaatioiden ulkopuolelta työhyvinvointiin liitettiin yhteiskunnan rakenteisiin liittyvien uudistushankkeiden sekä työehtoja määrittävien lakien vaikutukset, jotka liitettiin *työn hallinnan kokemuksen* heikkenemiseen päätöksenteon tapahtuessa yksilön vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. Seuraavaksi tarkastellaan tutkimukset työhyvinvointiin liitettyjä tapahtumia ja tilanteita vastauksista johdettujen teemojen kautta.

2.3 Työhyvinvoinnin kokemukset pääteemoittain

Vastauksissa työhyvinvointiin liitettyinä korostuivat työkontekstiin liitetty tekijät (n=51/75) ja tapahtumat. Yhteiskuntaan (n=6/75) liitetyissä kertomuksissa työelämä oli saanut yhteiskunnallisen ulottuvuuden ja vastauksissa näyttäytyi työorganisaation ulkopuolisia tekijöitä, kuten lainsäädäntö ja yhteiskunnalliset rakennemuutokset. Yksilöön (n=12/75) tai persoonaan liitetyissä kertomuksissa korostuivat persoonallisuuden ja luonteenpiirteiden merkitys ja tästä syystä kuusi vastausta liitettiin tähän teemaan. Työn ulkopuolelle liitetty tekijät muodostivat oman elämäntilanteen (n=18/75) teeman. Aineistossa esiintyneistä työhyvinvointiin liitetyistä tekijöistä sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinoista muodostettiin neljä pääluokkaa: Yhteiskuntaan liitetty tekijät, työkontekstiin liitetty tekijät, yksilöön ja muun elämäntilanteeseen liitetty tekijät. Tekstissä TYÖ1-alkuiset tunnisteet viittaavat työelämä-kehyskertomukseen ja OMA2-alkuiset oma elämä-kehyskertomukseen. Pääteemoista pohditaan tässä yhteydessä tarkemmin työhön liitettyjen tekijöiden (n=28/75) yhteyttä työhyvinvointiin sen esiinnyttyä vastauksissa eniten.

Työmäärän lisääntyminen ja kiire heijastelivat työelämä-kertomuksissa myös omaan elämään pidentyneiden työpäivien ja vähentyneen vapaa-ajan kautta. Tämän seurauksena oma palautumisaika jäi vähäisemmäksi vaikuttaen harrastusten lopettamiseen ja lisäten väsymyksen tunnetta niin vapaa-aikana, kuin työssä. Pitkään jatkuneena kiire muuttui ongelmallisemmaksi lisätessään uupumusoireita ja vakavaakin uupumusta, johtaen jopa ennenaikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen. Uupumuksen tunnistaminen on keskeisin keino siihen puuttumiseen ja ennaltaehkäisemiseksi ennen tilanteen etenemistä liian pitkälle. Kansantaloudellisesti ennen eläkeikää työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyttä kohden tulee olla kolme eläkeiän työelämässä jatkavaa – joten uupumuksen tunnistaminen ja ehkäiseminen on kansantaloudellisestikin perusteltuna merkittävää (Kauppinen 2013).

Yhteiskuntaan liitetyt tekijät (n=6/75) ja työhyvinvoinnin edistämisen keinoja esitettiin aineistossa rakennemuutoksiin ja lainsäädäntöön liitettyinä (Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Yhteiskuntaan liitetyt tekijät ja työhyvinvoinnin näkökulmasta

Tilanne	Tulkinta	Keinot
Palkka pysyy pienenä määräaikaisten työsuhteiden toistuessa peräkkäin (TYÖ120)	Turhautuminen	Lisäkouluttautuminen Uusi työ
Sopimus estää hakeutumasta uuteen työhön työsuhteen päättyessä (OMA225)	Neuvottomuus	Psykologi Vertaistuki Työnhaku ja uusi työ
Työntekijän uusi esimies ei tee työtilauksia 0-sopimuksen puitteissa (TYÖ117)	Voimattomuus Epäoikeudenmukaisuus Taloudelliset huolet	Alan vaihtaminen Opintoihin hakeutuminen Uuden tutkinnon suorittaminen
SOTE:n synnyttämä epätietoisuus työn jatkumisesta on lisännyt epävarmuutta ja heikentänyt työyhteisön ilmapiiriä (TYÖ112)	Epävarmuus Uupuminen	Osallistuminen päätöksentekoon kuntavaaliehdokkuuden kautta
Osa-aikainen työ heikentää toimeentuloa, kun töitä on liian vähän (TYÖ110)	Taloudelliset huolet	Alan vaihtaminen Uuden tutkinnon suorittaminen

Työn tekemisen ehdot eroavat toisistaan poikkeavina eri vastaajien näkökulmasta tarkasteltuna, kun työuraa aloittavan työntekijän tarpeet, motiivit sekä odotukset saattavat poiketa keski-ikäisen ruuhkavuosiaan elävän tai pitkän työuransa loppuvaiheessa olevan työntekijöiden kesken. Eroavaisuuksia saattaa esiintyä työn hallinnan kokemusten, osaamisen, urasuuntautuneisuuden, tuen, valmiuksien, taloudellisten tekijöiden, perhetilanteen tai ikäjohtamisen näkökulmista. Osa-aikainen työ saattaa esiintyä joko kuormittavana stressitekijänä tai toisaalla kuormittumista ja loppuun palamista estävänä keinona. Eroa suhtautumiseen voi tarkastella vaikutusmahdollisuuksien kautta: Liittyykö tilanteeseen yksilön oma valinta vai onko kysymyksessä ulkopuolelta määritelty tilanne? Työhyvinvoinnin näkökulmasta nollasopimus esiintyy haasteellisena, sillä sopimusmuotoon liittyy heikentyneen työn hallinnan kokemus työmäärän ennakoimattomuuden ja taloudellisten tekijöiden osalta. Sopimuksen muoto asettaa työhyvinvoinnin näkökulmasta epätasapainon vallan ja vastuun välille, koska sopimuksen luonteeseen sisältyy oletuksena työnantajalle täysin asettava valta-asema (työhön kutsuminen) ja työntekijälle vastuu-asema (työn vastaanottaminen). Työn hallinnan ja työn tasapainon näkökulmasta vallan ja vastuun merkitysten epätasapaino näyttäytyy ongelmallisena. SOTE-uudistukseen liitetyt epävarmuustekijät koettiin kuormittavina työkontekstissa työn määrään, johtamiseen, työyhteisön ilmapiiriin ja työn jatkumiseen liitettyinä. Erityistä tilanteessa oli kuormittavuuden vaikutukset ja laaja-alaisuus työhyvinvoinnin eri osa-alueilla, mikä koettiin työuupumusta lisäävänä. Työuupumus on kansantaloudellisestikin merkittävää, sillä sosiaali- ja terveysalalla työskenteli vuonna 2016

400 000 työntekijää (Syväjärvi & Pietiläinen 2016, 11). Aikaisempien tutkimusten mukaan työelämässä koettu vakava uupumus saattaa ennustaa ennen aikaista työkyvyttömyyttä. (Syväjärvi & Pietiläinen 2016). Työhyvinvoinnin näkökulmasta tiedottamalla ja vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä voidaan tukea voimavaroja muutoksessa.

Työhön liitetty tekijät (n=28/75). Työn kautta työhyvinvointiin liitettyjä tekijöitä ja tilanteita esiintyi eniten koko aineistossa. Työn yhteyttä koettuun työhyvinvointiin voidaan pitää merkittävänä, joka vahvistaa myös aikaisempia tutkimuksia (Virtanen & Sinokki 2014 ym.).

Kainon työnkuva muuttui ja lisääntyneet työt, jatkuva kiire ja epäselvä työnkuva aiheuttivat sen, että Kaino uupui työssä. Kaino otti asian puheeksi esimiehensä kanssa. Esimies suhtautui asiaan ymmärtävästi ja Kainon työnkuvaa muutettiin selvemmäksi. Kaino kävi myös työterveyshuollossa työuupumuksen takia. Keskustelu työpsykologin kanssa selkeytti asioita ja auttoi eteenpäin. (TYÖ123)

Työtehtävien keskeinen vaikutus työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 85) näyttäytyi työn sisällön selvyiden, merkityksellisyyden ja työn tarkoituksellisuuden kautta joko kuormittavana tai voimavaroja vahvistavana tekijänä 11:ssä vastauksessa. Monotoninen ja tarkoitukseton työ sekä huonot yhteistyösuhteet tuhoavat joustavuuden, psykologisen hyvinvoinnin sekä fyysisen terveyden (Robertson & Cooper 2011). Sosiaali- ja terveysalalle sijoittuneen esimerkin vastauksessa työn sisällön merkityksellisyys ihmisten parissa lisäsi voimavaroja muutoin epävarmassa ja kuormittavassa muutostilanteessa, kun taas työn merkityksettömyyden kokemukset ja työn muuttuminen rutiiniksi johtivat irtisanoutumiseen sekä työttömyyteen.

Työn sisällön kehittämisen keinoista tärkeimpänä esitettiin puheeksi ottamisen merkitys ja kehityskeskustelut sekä työnkuvan sopivuuden muuttaminen mielekkäämmäksi. Työn mielekkyyttä parannettiin työtä rikastamalla esimerkiksi uudella työprojektilla, haasteellisemmalla työn osa-alueella, ja lisäämällä vastuuta tai vaikutusmahdollisuuksia. Oman työn kehittämisen mahdollisuudet etenkin yli 40-vuotiailla vähentävät ennen aikaisia työn lopettamisaikkeitä (Nuutinen ym. 2013).

Vastauksissa oli nähtävissä eroavaisuuksia eri toimialojen kesken laman vaikutusten ja uudistusten seurauksena. Etenkin teknologiateollisuudessa YT-neuvotteluiden seurauksina syntyneet muutokset lisäsivät kuormitustekijöitä työn hallinnan heikentyessä ja työn vaatimusten kasvaessa. Henkilöstövähennysten seurauksena syntyi useita muutoksia organisaatorakenteissa, työn laadullisissa ja määrällisissä muutoksissa, työyhteisössä, toimintatavoissa sekä esimiesten osalta työn valvonnan lisääntyessä

samaan aikaan. Henkilöstövähennysten jälkeinen tilanne saattaa ilmetä monella tavalla kuormittavana tilanteena työhön jäävien näkökulmasta.

TAULUKKO 2. Työhön liitetyt tekijät (n=28/75) ja työhyvinvoinnin edistämisen keinot

Tilanne	Tulkinta	Keinot
Toistuvat yhteistoimintaneuvottelut työpaikalla aiheuttivat muutoksia työssä ja työyhteisössä (TYÖ102 TYÖ138 ym.)	Epävarmuus Hallinnan tunteen kadottaminen	Opintovapaa Uusi työ Vapaaehtoistoiminta
Lisääntynyt kiire ja työmäärä pidentää työpäiviä toistuvasti (TYÖ119, OMA214, OMA228)	Kuormittuminen	Vertaistuki
Työn sisältö rutiinomaista ja toistuvaa, vähäiset vaikutusmahdollisuudet (TYÖ131, OMA226)	Tylsistyminen Hallinnan tunteen kadottaminen	Irtisanoutuminen Työn uudelleenorganisointi Työajan rajoittaminen
Epäselvä työnkuva ja työn tavoitteet (TYÖ123)	Työn merkityksen kadottaminen	Työterveyshuolto Kehityskeskustelu
Työn muuttuminen omaa osaamistasoa alhaisemmiksi	Tylsistyminen Omanarvontunnon heikkeneminen	Työterveyshuolto Työn rikastaminen

Uralla eteneminen koettiin mielekkääksi, kun osaaminen oli oikeassa suhteessa työn asettamiin haasteisiin nähden. Työhyvinvoinnin yhteydessä korostuu osaamisen näkökulmasta koettu osaaminen ja koettu työn hallinta (Laine 2015, 30-34).

Kasvaneen työn määrä oli johtanut monissa vastauksissa pidentyneisiin työpäiviin, jaksamis- ja palautumisongelmiin sekä uupumukseen. Jopa seitsemän kymmenestä palkansaajasta joutuu työskentelemään nykyisin nopeassa tahdissa ja tiukkojen aikataulujen mukaan (Kandolin & Tuomivaara 2007, 72). Aineistossa kolme vastaajaa kertoi vakavasta uupumuksesta, joissa kaikissa oli taustalla alati kasvanut työmäärä ja kiire tai työnkuvaan liittyneet epäselvyydet tai epävarmuus. Kaikissa tapauksissa toipuminen alkoi aluksi sairaslomalla. Työterveyden asiantuntijoiden kanssa käydyt keskustelut toivat tukea toipumiseen ja auttoivat palautumista terveellisiin elämäntapoihin. Työhön paluun yhteydessä esimiehen kanssa sovittiin työn uudelleen organisoimisesta ja muutoksista työnkuvassa. Joillekin opintovapaa tarjosi mahdollisuuden ammatillisen osaamisen kehittämiseen tai asiantuntijuuden syventämiseen intensiivisemmin. Osa-aikatyö mahdollisti työstä palautumisajan lisääntymisen. Omien rajojen löytäminen ja asettaminen työaikojen ja työn tekemisen tapojen suhteen ohjasi useissa vastauksissa vastaajat palautumisen tielle ja hallinnan tunteen vahvistumiseen. Voimavaroja saattoi yllättäen löytyä omien etujen puolustamisesta seuranneesta itseluottamuksen vahvistumisen tunteesta; --- *hän oli uskaltanut ja kyennyt puolustamaan omia oikeuksiaan itselleen*

vieraalla kielellä hankalaa esimiestä vastaan. Tämän ajattelu antoi Kainolle monessa tiukassa paikassa voimaa - hän pystyisi vielä paljon muuhunkin kun oli tästä kaikesta jo selvinnyt (TYÖ103).

Voimavarojen ehtymisen näkökulmasta voidaan ajatella lähiesimiehen roolin merkityksen korostuvan uupumisen merkkien tunnistamisessa ja estäessä tilanteen kehittymisen vakavaksi. Voimavarojen menettäminen on hyvinvoinnille kriittisempi tekijä, kuin voimavarojen saavuttaminen, koska voimavarojen menettämisen myötä on vaikeampaa saavuttaa voimavaroja uudelleen (Hakanen 2014, 290). Työn alhainen kuormitus ja alhaiset vaikutusmahdollisuudet näyttäytyivät kuormittavana tekijänä palvelualan nollatuntisopimuksen yhteydessä. Uuteen opiskelupaikkaan valituksi tuleminen avasi uuden mahdollisuuden työelämän osalta eri alalle.

Työn sisällön vaatimusten ja hallinnan välinen tasapaino koettiin kuormittavana, kun muutoksia oli useita samanaikaisesti. Organisaatioonsa äitiyslomalta palaava vastaaja kertoi tilanteestaan: *Kaino sai tehtäviä, joita ei osannut, eikä halunnut ja esimiehet vaihtuivat tiuhaan tahtiin. Oli yt-kierroksia ja työtiimin henki huono ja ilmapiiri kehno* (TYÖ102). Tilanteessa esiintyy samanaikaisesti useita voimavaroja kuormittavia tekijöitä, vähäisiä työn hallinnan mahdollisuuksia ja vähän sosiaalista tukea. JDCS-mallin (Johnson & Hall 1998) mukaan työntekijälle on haitallisin juuri tällainen tilanne. Työtehtävien selkeys, mielekkyys ja vaikuttamismahdollisuudet liitettiin työn hallinnan tuntemuksiin etenkin muutosten seurauksena. Työhyvinvoinnin näkökulmasta keskeistä on työn mielekkääksi kokeminen, joka lisää työtyytyväisyyttä ja työstä nauttimista vähentäen stressitekijöiden vaikutuksia (Virolainen 2012, 85).

Osaamisen voimavaroja vahvistava merkitys liitettiin työhyvinvoinnin kokemuksiin ammattitilpeyden tai itsetunnon vahvistumisen kautta; Osaaminen on kasvattanut toisaalta hänen itsetuntoaan ja parantanut henkistä hyvinvointia (OMA223). Ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeitä kannustimia tai rajoittavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn luonne ja työn järjestelyt, esimies-alaissuhteet, organisaation ilmapiirit, työpaikan ihmissuhteet, johtamistavat ja -käytännöt (Ruohotie 1995, 122). Osaaminen nähtiin elinikäisen oppimisen tavoin yksilön voimavarana työuran kehittymisen välineenä. Uuden työn oppimista edisti kannustava työnopastus, joka vahvisti luottamuksen tunteita työssä suoriutumiseen sekä hyvinvoinnin kokemuksia. Toisaalta myös puutteellinen perehdyttäminen kulutti voimavaroja, *kun olisi kaivannut mentoria jonka kanssa keskustella asioista ja ajatuksista* (TYÖ123). Tilanteista selviytyminen itsenäisesti vahvisti omien rajojen tunnistamista sekä luottamusta ja uskoa omiin kykyihin.

Vastaajat kertoivat omien rajojen tunnistamisen merkityksistä oman jaksamisen näkökulmasta: *Kainolla on hyvät opit tunnistaa, missä kohtaan hänen pitää sanoa ei --- ja milloin tulee raivata vapaa-aikaa itselleen (OMA237).*

Työn hallinnan koettiin heikentyneen työsisältöjen, tavoitteiden sekä työn priorisointiin liittyvien epäselvyyksien ja työn tarkoituksen kadottamisen myötä. Uudet työtehtävät asettivat puolestaan uusia vaatimuksia osaamiselle.

Työtehtävät muuttuivat ja hän joutui ottamaan lisää uusia vastuualueita. Usein hän tunti, ettei ollut kykenevä selviytymään uusista tehtävistään, muttei uskaltanut sanoa asiaa ääneen pelätessään myös joutuvansa irtisanotuksi. --- Vieras kieli, tiimiläisten kummalliset aksentit sekä hyvin erilainen kommunikointi tapa tekivät vuorovaikutuksesta hyvin haasteellista. --- Esimies vaikutti Kainosta hyvin vaativalta ja joustamattomalta aikaisempaan suomalaiseen esimieheen verrattuna --- monet tukitoiminnot hoidettiin Suomen ulkopuolella ja Kaino koki hyvin ongelmalliseksi hoitaa esimerkiksi tietoteknisiä ongelmiaan huonolla englannillaan aasialaisen helpdesk tuen kanssa (TYÖ103).

Johtamiseen liitetty tekijät (n=14/75). Johtamistapa tai lähiesimiehen toiminta liitettiin lähes neljänneksessä vastuksista työhyvinvoinnin kokemuksiin (Taulukossa 3.).

TAULUKKO 3. Johtamiseen liitetty tekijät (n=14/75) ja työhyvinvoinnin edistämisen keinot

Tilanne	Tulkinta	Keinot
Uusi esimies ei kuuntele alaistensa näkemyksiä (TYÖ111)	Osaamisen vähätteleminen	Havaintojen esiin tuominen
Esimies havaitsi työyhteisön jäsenen jääneen ulkopuoliseksi ja selvitti tilanteen (OMA212)	Yhteisöön kuulumisen merkitys	Keskustelut
Esimiehen ratkaisukeskeinen toiminta työmäärään tasoittamiseksi työyhteisössä (TYÖ123)	Välittäminen	Puheeksi ottaminen Työn selventäminen
Yllättävässä tilanteessa toimiminen työyhteisön eduksi; kriisikokous (TYÖ123)	Välittäminen	Keskustelutilaisuus
Esimies ei tervehti töihin tullessaan (TYÖ132)	Arvostuksen puuttuminen	Työpaikan käytännöt
Työn tavoitteiden saavuttamisesta saanut vain negatiivista palautetta, kollegan saadessa positiivista palautetta ja palkankorostuksen. (TYÖ132)	Epäoikeudenmukaisuus Epätasa-arvoinen kohtelu Motivaation laskeminen	Puheeksi ottaminen kehityskeskustelussa
Samaan aikaan aloittaneet työkollegat saavat mielekkäämpiä työtehtäviä ja etenevät urallaan (TYÖ134)	Epäoikeudenmukaisuus Epätasa-arvoinen kohtelu	Sairausloma Alan vaihtaminen
Esimieheltä saadun viestin epäselvyys tulevasta työnkuvan muutoksesta (TYÖ135)	Epävarmuus	Asian selventäminen
Esimies huomioi mielipiteet ja vie asioita eteenpäin (OMA212)	Itseluottamus ja turvallisuudentunne vahvistuvat	Vuorovaikutuksen lisääminen kokouksissa

Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus liitettiin hyvään johtajuuteen ominaisuuksina ja hyvinvointiin myönteisesti vaikuttaneina kokemuksina aikaisempien tutkimusten suuntaisesti (Elovainio, Kivimäki & Vahtera 2003 ym.; Nuutinen ym. 2013). Epäoikeudenmukainen ja epätasa-arvoinen johtaminen liitettiin käyttäytymisessä havaittuihin muutoksiin eri henkilöiden kohdalla. Tilanteet liitettiin yhteisön toimintatapoihin, kannustamiseen, palautteen antamiseen, huomioimiseen tai arvostuksen osoittamiseen: *Kaino ei saa koskaan mitään palautetta, korkeintaan haukut, jos on tehnyt väärin, kun samaan aikaan viereisen työpisteen Matti saa kyllä kehuja jatkuvasti ja sen myötä myös palkan korotuksen* (TYÖ132). Oikeudenmukaisuudessa koetut puutteet saattavat ennakoita työntekijän väsymystä, työstä irrottautumisen vaikeutta ja depressio-oireita (Hakanen 2004). Epäoikeudenmukaisuutta koettiin lupausten pettämisen ja toteutumattomien urakehitysodotusten yhteydessä; *samaan aikaan aloittaneet työtoverit etenivät urallaan ja saivat haastavampia työtehtäviä ja ylennyksiä* (TYÖ134). Psykologisen hyvinvoinnin näkökulmasta työn tulisi sisältää kolme elementtiä, jotka ovat keskeisiä hyvinvoinnin näkökulmasta: kehittämissuuntautuneisuutta, kokonaisvaltaisuutta sekä palautteen antamista työn tuloksellisuuteen nähden (Robertson & Cooper 2011). Aineistossa tyytymättömyys lisäsi työpaikan vaihtoaikkeitä tai johti kokonaan alan vaihtoon.

Huomioon ottaminen ja mielipiteen kysyminen päätöksenteossa viestivät arvostuksen osoittamisesta työntekijälle; *pomoksi on tullut nuori innokas innovaattori, joka paistattelee oman "karismansa" lumoissa, eikä kuuntele alaisten näkemyksiä kuin korkeintaan näennäisesti* (TYÖ111). Tilanne saatiin ratkaistuksi, kun käyttäytymisestä keskusteltiin työyhteisön jäsenten yhteisesti laatiman yhteenvedon perusteella.

Työhyvinvointia vahvistavana esimiehen toiminnassa koettiin tilanteet, joissa esimies toimi aktiivisesti selvittääkseen tai ratkaistakseen työyhteisössä ilmenneitä ristiriitoja ja ongelmia, toimien joustavasti ja tasapuolisesti työyhteisön jäseniä kohtaan sekä edistäen työntekijöiden hyvinvointia. Edellä mainittuun havaintoon ovat päätyneet myös Perko & Kinnunen (2013). Esimiehen toiminnassa yhteisöllisyyttä säilyttävät, kehittävät, työskentelyilmapiiriä parantavat sekä toimintakäytäntöjä tarkentavat toimet liitettiin myönteisinä voimavarojen näkökulmasta. Keskeisenä avaimena ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi kerrottiin vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet, joiden koettiin edistäneen luottamuksellisen ilmapiirin syntymistä. Ikäjohtamisen näkökulmasta etenkin nuorille alle 30-vuotiaille tukea antavan esimiestyön merkitys korostuu voimakkaammin (Nuutinen ym. 2013). Esimiehen tutustuessa työyhteisönsä jäseniin on poikkeava käyttäytyminen helpompi havaita, mikä esimerkiksi korostuu uupumusoireiden yhteydessä. Välittäminen

mielletään ”hyvän ihmisjohtajuuden” tunnuspiirteeksi; esimies pani merkille Kainon ongelmat ja otti ne esille. *Onneksi näin, sillä stressin painama työntekijä ei välttämättä pysty hakemaan apua, tai edes tiedosta, että pitäisi hakea apua, vaan painaa ja ryntää väkisin eteenpäin* (TYÖ139). Tutkimus vahvistaa aikaisempaa käsitystä, että työhyvinvointia tukeva johtaminen on vuorovaikutteista, oikeudenmukaista ja tasa-arvoista, palautetta antavaa ja arvostusta osoittavaa (esim. Kinnunen ym. 2009; Manka 2012 ym).

Työyhteisöön liitettyjen tekijöiden (n=20/75) yhteydessä korostui työyhteisön ilmapiiriin ja toimivuuden merkitys (Taulukko 4.). Työpaikan ystävyyssuhteet voivat näyttäytyä työhyvinvointia, motivaatiota ja viihtymistä lisäävänä, kuten vaativassa asiakaspalvelu- ja terveydenhuoltotyössä. Suomalaisille on tyypillistä luoda ystävyyssuhteita työpaikoilla ja työkavereihin pidetään usein yhteyttä myös työajan ulkopuolella (Virolainen 2012, 25). Läheisiksi muodostuneet työpaikan ystävyyssuhteet ja työssä koettu kilpailuhenkisyys saattavat näyttäytyä esimerkiksi rooliristiriitatilanteita. Asiakaspalvelutyössä työyhteisönsä voimavaroja heikensi työkavereiden keskuudessa vallitseva kilpailuhenkisyys, vaikka toisaalta työkavereilta saatu vertaistuki koettiin voimavaroja vahvistavana kokemusten jakamisen ja saadun ymmärryksen kautta; *Kun kaverit osaavat samaistua omaan asemaan* (TYÖ119). Palautumisen näkökulmasta ystävyyssuhteet saattavat osoittautua ongelmalliseksi työasioiden ollessa läsnä sekä työssä, että vapaa-ajalla. Suomalaisista pitää vapaa-ajalla yhteyttä nykyisiin työkavereihinsa $\frac{2}{3}$ työntekijöistä ja työasioista keskusteleminen on tavanomaista ja yleistä (Virolainen 2012, 25).

Aineistossa esiintyi myös viisi työpaikkakiusaamistapausta, jotka ilmenivät osaamisen vähättelynä, valehteluna työyhteisössä ja sen ulkopuolella, petettyinä lupauksina urakehityksestä, sukupuoleen kohdistuneena vähättelynä, *simputuksena* ja työkollegojen aiheuttamana työuran etenemiseen liittyvinä estämispyrkimyksinä. Kiusaamistilanne voi esiintyä osaamiseen ja työtehtävien kehittymiseen liitetystä kateudesta työyhteisön jäsenten keskuudessa, jonka seurauksena suhtautuminen ja asenne työyhteisön jäsentä kohtaan muuttuu negatiiviseksi:

--- ahkera Kaino pärjäsi työssään hyvin, ja pääsi esimiestensä suosioon --- sai myös vastuullisia tehtäviä --- hänet nimitettiin varavastaavaksi esimiehensä "oikeaksi kädeksi". Tämän seurauksena 10 v + firmassa olleet muut työntekijät polttivat hihansa. Kaino sai osakseen työpaikkakiusaamista ja syrjintää. Kaino vaadittiin ottamaan luottamusmiehen tehtävä. Tämä oli yksi vanhojen työntekijöiden painostuskeino siihen, että Kainon ja esimiesten väliin saatiin luotua tietty "kuilu", mitä Kaino ei voinut

ylittää. Näin saatiin aikaiseksi myös se, ettei Kaino etenisi työssään liian nopeasti. Kaino ei tällä hetkellä tiedä, mitä tehdä. (TYÖ121)

Kiusaamistilanteessa on kysymyksessä aina vakava sosiaalinen konfliktitilanne, joka lisää yksilön stressiä ja heikentää koko työyhteisön hyvinvointia (Joensuu ym. 2008, 18; Oksanen 2009; Työterveyslaitos 2017), kiusaamiseen tulee puuttua välittömästi työpaikan toimintasääntöihin vetoamalla (Virolainen 2012, 43). Työpaikkakiusaaminen johti työyhteisössä työtehtävien tai työpaikan vaihtoon. Työyhteisöissä kiusaamista voitiin välttää sopimalla hyvän työyhteisön toimintatavoista, ylläpitämällä ja kehittämällä myönteistä työilmapiiriä ja kannustamalla avoimeen vuorovaikutukseen työyhteisössä.

Uuden työyhteisön jäsenen näkökulmasta perehdyttämällä on merkittävä yhteys työhyvinvointiin. Perehdyttämisvastuu on työnantajalla, ja perehdytys suunnitelman laatii usein esimies, jonka koulutetut työnopastajat ja perehdyttäjät toteuttavat. Lain mukaan riittävän perehdytyksen tulee sisältää työhön, työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista (Työturvallisuuslaki 14 §). Suunnitelmallinen perehdytysjakso huomioi sekä substanssiin kuuluvan opastuksen ja ohjauksen, että työyhteisöön liitettyjen toimintatapojen esittelyn. Mitä huolellisemmin uusi työntekijä perehdytetään työhön ja työyhteisöön, sitä enemmän uuden työn aloittamiseen liittyvät ponnistelut kevenevät ja uuden työn aloittaminen sujuu vaivattomammin. Työyhteisöön kuulumisen tunteen syntyminen ei synny itsestään, vaan muodostuu työnopastuksen tai esimerkiksi mentoroinnin järjestämisestä, jota esimiehen ohjaava tuki edistää. Väärinymmärryksiltä voidaan välttyä, kun toimintakäytännöt ovat työyhteisössä selviä ja uuteen työntekijään on koko työyhteisöllä mahdollisuus tutustua. Epäselvinä näyttäytyneet työyhteisön toimintakäytännöt ja yhteiset tavoitteet saattavat johtaa esimerkiksi laatuongelmiin ja ylimääräisiin kustannuksiin tai turvallisuuden tunteen heikkenemiseen, kuten aineistossa esiintyi. Uusi asiantuntija koki puutteelliseksi saamansa esimiehen ja työyhteisön tuen työsuhteen alussa ja kertoi kaivanneensa mentoria oppiakseen nopeammin työyhteisön ja yrityksen toimintakäytäntöjä ns. ”kantapään kautta oppimisen” sijaan. Yhteisillä toimintakäytännöillä voidaan välttää ristiriitatilanteiden syntymistä ja uuden työntekijän syrjäytymistä työyhteisöstä. Perehdyttämisen merkitys työhyvinvointiin näyttäytyy muutoksen kautta, kuluttaen alussa yksilön voimavaroja. Työn hallinnan lisääntyessä, hyvinvoinnin kokemus jälleen vahvistuu (Virolainen, 2012). Huolellisella perehdyttämällä voidaan lyhentää stressaavaa jaksoa.

TAULUKKO 4. Työyhteisöön liitetyt tekijät (n=20/75) ja työhyvinvoinnin edistämisen keinot

Tilanne	Tulkinta	Keinot
Kilpailullinen ilmapiiri työyhteisössä (TYÖ112)	Riittämättömyys	Osallistuminen Kehityskeskustelu Työyhteisön pelisäännöt
Vilpillinen työkollega laittaa huhut näpistyksestä liikkeelle (TYÖ109)	Luottamuksen menettäminen	Asian selvittäminen
Työpaikkakiusaaminen ja simputtaminen ylemmässä asemassa olevien työkollegojen osalta (TYÖ114, OMA224)	Alemmuuden tunne	Työpaikan ja työyhteisön vaihtaminen
Työyhteisön ulkopuoliseksi jääminen (TYÖ115)	Yksinäisyys	Työyhteisöön tutustuminen Toimintakäytäntöjen selvittäminen työyhteisössä
Narsisti työpaikalla hyödynsi kollegan heikon hetken ja laittoi huhut liikkeelle (TYÖ116)	Hämmennys	Asian selvittäminen
Ystävystyminen työkaverin kanssa (TYÖ119, OMA223)	Tyytyväisyys Viihtyminen	Yhteydenpito vapaa-ajalla Työasioista keskusteleminen
Uuden työyhteisön jäsenen kannustava työnopastus ja perehdyttäminen (TYÖ136)	Itsevarmuuden vahvistuminen	Valmiuksien ja työn hallinnan lisääminen

Henkilöstöpolitiikkaan ja palkitsemiseen liittyen henkilöstön kehittämiseen suhtautuminen, työntekijöistä välittämisen osoittaminen sekä työssä kehittymisen mahdollisuudet näyttäytyivät työhyvinvointiin liitettynä viidessä vastauksessa. Työuralla etenemisen mahdollisuudet ja kehittymismahdollisuudet työssä, esimerkiksi uusien mielekkäiden työhaasteiden tai projektitöiden muodossa koettiin motivaatiota lisänneinä. Ulkoisten motivaatitekijöiden vaikutukset eivät näyttäytyneet pitkävaikutteisina suhteessa muihin palkitsemisen tapoihin, palkankorotusten vaikutukset koettiin myönteisinä ainoastaan kahden vuoden ajan. Tärkeänä vastaajat kokivat työstä saatuja tunnustuksia, kannustavaa ja rohkaisevaa palautetta, henkilöstön tasapuolista ja oikeudenmukaista kohtelua, mitkä liitettiin aineistossa koettuihin voimavaroihin merkityksellisinä. Eri työolotekijöiden yhteys työhyvinvointiin (Leiter & Maslach 2000) ja työhön sitoutumiseen (Virolainen 2012, 92) vahvistuu aineistosta saatujen havaintojen perusteella.

Yksilöön liitetyt tekijät (n=12/75). Omien persoonallisuuspiirteiden, luonteen, terveydentilan tai iän soveltuminen työkontekstiin ja työyhteisöön näyttäytyi yksilöön liitetyissä kertomuksissa joko hyvinvointia edistävänä tai heikentävänä tekijänä ja korostui etenkin olosuhteiden muuttuessa yllättäen. Ihmisen persoonallisuus vaikuttaa työhön asennoitumiseen ja työn tekemiseen (Virolainen 2012, 196). Lähiesimiehen joustava ja ymmärtävä suhtautuminen muuttuneeseen tilanteeseen oli keskeistä työntekijän työssä jatkamisen suhteen. Keinoina kerrottiin omasta työkyvystä huolehtiminen terveellisten

elämäntapojen avulla, luonteen piirteiden osalta omia heikkouksiaan refleктоimalla ja kehittämällä. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Yksilöön liitetyt tekijät (n=12/75) ja työhyvinvoinnin edistämisen keinot

Tilanne	Tulkinta	Keino
Tunnollinen työntekijä uupuu työmäärän alle (TYÖ124)	Periksiantamattomuus kuluttaa voimavarat lopullisesti Uupumus	Sairasloma Työkyvyttömyyseläke
Lapsuuden yksinäisyys ja ujous sosiaalisten suhteiden luomisen vaikeutena (OMA234)	Luottamusta on vaikeaa rakentaa	Omien vahvuuksien hyödyntäminen mielekkäässä työssä Ystävystyminen työsubstanssin kautta
Todettu psoriasis vaatii hoitojaksoja ja poissaoloa työstä, jota työnantaja ei hyväksy (TYÖ122)	Työnantajan joustamattomuus ahdistaa	Työpaikan vaihtaminen
Vaikeudet lisääntyneet iän myötä vuorotyössä, työnantaja joustaa (TYÖ128)	Työmotivaatio säilyy Työnantaja osoittaa välittämistä	Päivävuoroon siirtyminen Työnopastajana toimiminen

Muun elämäntilanteen tekijät (n=18/75) liitettiin työhyvinvointiin persoonallisuuden, luonteenpiirteiden, ihmissuhteiden ja terveyteen liitettyjen tilanteiden kautta (Taulukko 6). Voimakkaimmin yhteys työhyvinvointiin liitettiin tunteisiin liitettyissä tilanteissa, joissa kerrottiin vanhempien tai lapsen vakavasta sairastumisesta tai kuolemasta. Elämäntilanteen muutokset asettivat haasteita työssä jaksamiselle yöunien jäädessä vähäisemmäksi ja vapaa-ajan muuttuessa hektiseksi. Yksityiselämässä tapahtuvat kuormitukset altistavat uupumukselle etenkin silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeat (Virolainen 2012, 36-37). Työelämän joutaessa esimerkiksi työajoissa tilanteet etenivät parempaan. Ruuhkavuosina ylimääräisten projektien aloittamisen harkitseminen saattaa olla yksi keino vapaa-ajan kiireiden helpottamiseksi.

TAULUKKO 6. Muun elämäntilanteen tekijöitä (n=18/75) ja keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi

Tilanne	Tulkinta	Keinot
Lapsella todettu sydänvika aiheuttaa unettomuutta ja poissaoloa työstä (OMA201)	Huolestuminen Keskittyminen töissä on vaikeaa	Työterveyslääkärin ja -hoitajan asiantuntija-apu Osittainen hoitovapaa Työyhteisön tuki
Ruuhkavuosien kiireissä ei riitä omaa aikaa harrastaa tai tavata ystäviä (OMA231)	Väsymys Oman ajan puuttuminen	Sopeutuminen Keskusteleminen Ystävien tapaaminen
Avioero, yhteishuoltajuus ja matkatyöt asettavat haasteita lastenhoidon suhteen. Raivokohtauksia työpaikalla (OMA222)	Unettomuus Ärtisyys työpaikalla	Keskustelu esimiehen kanssa Keskittyminen kotipaikkakunnan työprojekteihin Lasten siirtyminen vuoropäiväkodista päiväkotiin

Työhyvinvoinnin edistämiseen voidaan vaikuttaa eri keinoin yhteiskunnan, organisaation ja yksilön näkökulmasta (Virolainen 2012), jotka voidaan tämän tutkimuksen kautta vahvistaa. Yhteiskunnan näkökulmasta tärkeimpinä keinoina esiintyi työehtoja määrittävissä puitteissa sopijaosapuolten tasapuolinen huomioiminen valta- ja vastuuasettelussa sekä taloudellisesta näkökulmasta alarajojen asettaminen työn hinnalle ja työnmäärälle, jotta työn tekeminen on työntekijälle taloudellisesti kannattavaa. Työhyvinvoinnin voimavaroja vahvistaneina keinoina keskeisenä korostuu vuorovaikutuksen merkitys niin työpaikalla, kuin omalla ajalla. Työn kuormituksen vähentämisen yhteydessä keinoina kerrottiin työn keventäminen, rikastaminen, uudelleen organisoiminen tai työn rytmittäminen. Yksilön näkökulmasta voimavaroja voitiin vahvistaa terveellisillä elämäntavoilla, kuten aloittamalla uudelleen liikuntaharrastus, lisäämällä vapaa-ajan mielekkyyttä ja työaikaa rajaamalla. Yksilön oma aktiivisuus vahvisti elämänhallinnan ja turvallisuuden tuntemuksia.

Yhteiskunnassa työmarkkinoiden polarisoituminen, työn tekemisen uudet muodot sekä uudistukset asettavat uusia haasteita jatkotutkimukselle. Työelämän näkökulmasta tutkimustiedon soveltaminen työarkeen olisi tärkeää työn mielekkyyden, työn hallinnan ja sosiaalisen tuen lisäämiseksi. Johtamiseen liityssä tutkimuksessa huomiota voitaisiin suunnata enemmänkin osallistavien vuorovaikutus- ja toimintatapojen soveltamiseen työarjen kontekstiin. Työelämän joustoja kehittämällä voitaisiin lisätä työssä jaksamista ja muutoksista selviämistä eri elämäntilanteissa.

2.4 Työhyvinvoinnin määrittäminen tutkimuksen mukaan

Tutkimuksen mukaan Laineen (2013, 142, 149) malli työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta ilmiönä sai vahvistusta. Tässä tutkimuksessa sukupuoliroolit eivät näyttäytyneet ja fyysisen työympäristön tekijät esiintyivät vain yhdessä vastauksessa. Tutkimuksessa tunnistettiin lisäksi yhteiskunnallisia tekijöitä, jotka liitettiin työhyvinvoinnin voimavaroihin ja kuormitustekijöihin rakenneuudistusten ja taloudellisen laman synnyttämien muutosten yhteydessä (SOTE-uudistus jne.).

Työhyvinvoinnin osa-alueiden sidoksisuus ja yhteys toisiinsa saavat tämän tutkimuksen mukaan vahvistusta Laineen (2013) esittämään malliin, työelämän ja oman elämän tekijöiden heijastellessa siirtovaikutuksina kontekstista toiseen. Työhyvinvointiin liittyy läheisesti oma persoonallisuus, asenne sekä subjektiivinen kokemus elämän hallinnan kokonaistilasta ja omista vaikutusmahdollisuuksista, jotka näyttäytyvät työelämässä sosiaalisissa suhteissa, työsuorituksissa niin yhteisö- kuin organisaatiotasolla. Työikäisten kertomusten kautta korostui työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus; työn merkitykset, työn hallinta, työpaikan ihmissuhteet, esimiehen toiminta sekä yhteiskunnan työlle asettamat reunaehdot. Kokemus oman elämän hallinnasta, vaikuttamisen mahdollisuuksista, osaamisesta, terveydentilasta, taloudellisesta itsenäisyydestä, voimaisuudesta sekä perheen ja läheisten muodostamista sosiaalisista suhteista liittyvät työhyvinvoinnin kokemukseen. Aineiston perusteella työhyvinvointia tarkasteltaessa, tutkimus vahvistaa aikaisemmin esitettyä Laineen (2013, 100) määrittelyä työhyvinvoinnista ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa.

LÄHTEET

- Adair, K. C. & Fredrickson, B. L. 2015. Be open: Mindfulness predicts reduced motivated perception. *Personality and Individual Differences* 83, 198–201.
<http://www.sciencedirect.com/helios.uta.fi/science/journal/01918869> (Luettu 31.3.2017)
- Ahonen, G. 2011. Työelämä ja sen muutos. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2012: seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos.
<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf> (Luettu 16.4.2017)
- Allvin, M. & Aronsson, G. 2001. The future of environment reforms: Does concept of work environment apply within the new economy? Teoksessa A. Thörnquist (toim.) *Work life, work environment and work safety in transition: historical and social perspectives on the development in Sweden during the 20th century*. Stockholm: National Institute for Working life.
- Aura, O., Ahonen G. & Ilmarinen J. 2012. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa. Excenta Oy (2009–2011) & Pohjola Op (2012). Helsinki 2009–2012.
- Bandura, A. 2006. Toward a psychology of human agency. *Perspectives on psychological science* 1(2), 164–178.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J., & O’Driscoll, M.P. 2001. *Organizational Stress. A Review and critique of Theory, Research, and Applications*. London: Sage.
- Davidson, L., Rosenberg, M. & Moore, K. 2003. Well-Being and the Future: Using Science Based Knowledge to Inform Practice and Policy. Teoksessa M. Bornstein, L. Davidson, C. Keyes & K. Moore (toim.) *Well-Being: Positive Development Across the Life Course*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 525–542.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. 1997. *Eläytymismenetelmäopas*. Tampere: Tampereen yliopisto, TAJU.
- Fischer, M. 2012. *Linkages between employee and customer perceptions in business-tobusiness services*. Espoo: Aalto University.
<https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/3515/isbn9789526044743.pdf?sequence=1>

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heiskanen, T. 2010. Innovatiivisuuden ehdot työelämässä. Teoksessa S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä, K. Collin (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus, 193–209.

Husman, P. & Kauppinen, T. 2007. Yksilöiden voimavarat. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 103–105.

Isopahkala-Bouret, U. 2008. Asiantuntijuus kokemuksena. Aikuiskasvatus 2/2008. 85–92.

Joensuu, M., Kivistö, S. Malmelin, J. & Lindström, K. 2008. Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Tutkimusraportti 34. Helsinki: Työterveyslaitos.

Johnson, J. V. & Hall, E. M. 1988. Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross. Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. American Journal of Public Health, 78, 10, 1336–1342.

Johnson, M. 2005. Family roles and work values: Processes of selection and change. Journal of Marriage and Family, 67, 352–369.

<http://search.proquest.com/helios.uta.fi/docview/219746114/fulltextPDF/D4DE69045A414D9CPQ/1?accountid=14242> (Luettu 7.4.2017)

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.

Kandolin, I. 2006. Työaikajoustot ja niiden yhteydet työn organisointiin ja hyvinvointiin. Työ ja ihminen 20 (2006) 3: 202–218.

Kandolin, I. & Tuomivaara, S. 2012. Työn tekemisen joustot ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim). Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos.

Karasek, R. & Theorell, T. 1990. Healthy Work, Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. Basic Books.

Kauppinen, T. 2013. Työolot ovat parantuneet mutta sirpaloituva työ uhkaa työhyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitoksen tiedote 26/2013.

http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote26_2013.aspx (Luettu 17.4.2017)

Kinnunen, U. & Mauno S. (toim). 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopiston laitosten julkaisut

Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Acta Electronica Tampereensis 722. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Väitöskirja. Turun yliopisto.
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20V%20K.pdf?sequence=4> (Luettu 30.3.2017)
- Laine, P. 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. Aikuiskasvatus 1/2015. 30–46.
- Leiter, M. & Maslach, C. 2000. Preventing burnout and building engagement: a complete program for organizational renewal. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lee, J.S.K. & Yu, K. 2004. Corporate culture and organizational performance. Journal of Managerial Psychology, Vol. 19 Issue: 4, pp. 340-359. doi: 10.1108/02683940410537927 (Luettu 12.4.2017)
- Manka, M-L. 2012. Työn ilo. Helsinki: Sanoma Pro.
- Mäkinen, J-P., Bordi L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S., Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaroitekijöihin liittyvä hyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014: 18. Helsinki.
- Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka M-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere: Tampereen yliopisto.
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/TSRloppuraportti.pdf> (Luettu 14.4.2017)
- Oksanen, T. 2009. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijän terveys. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto ja Työterveyslaitos. Annales Universitatis Turkuensis.
- Parzefall, M-L. & Hakanen, J. 2010. Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. Journal of Managerial Psychology 25(1), 4–21.
<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683941011013849>
- Pentikäinen, L. 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014.
- Perkiö-Mäkelä, M. 2007. Yksilöiden voimavarat. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 97–102.
- Perko, K. & Kinnunen, U. 2013. Työhyvinvointia edistävä johtajuus: Kahden vuoden seurantatutkimus kunta-alalla. Tampereen yliopiston julkaisuja 11/2013. Työsuojelurahasto. http://www.uta.fi/projektit/resulead/reports/Perko_Kinnunen_2013.pdf

- Pyöriä, P. 2007. Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 44–52.
- Robertson, I. & Cooper, C. 2011. Well-being. Productivity and Happiness at Work. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. 2. uud. painos. Ammattikasvatussarja 8.
- Ruohotie, P. 2003. Asiantuntijana kehittyminen. Teoksessa Okkonen, E. (toim.) Ammattikorkeakoulun jatkotutkiminto – lähtökohdat ja haasteet. Julkaisu 1. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 64-80.
- Saaranen-Kauppinen, A., Rovio, E., Wallin, A. & Eskola, J. 2011. "Kaino löysi parin, mutta jatkaa liikunnan harrastamista edelleen" - Sosiaaliset suhteet ja liikunta-aktiivisuus. Liikunta & Tiede 48 (6), 18–23.
- Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Studies in social security and health 115. Tampere: Kela.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuksia115.pdf?sequence=2>
- Syväjärvä, A. & Pietiläinen, V. 2016. Kohti inhimillistä ja tehokasta sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden johtamista. Teoksessa A. Syväjärvä & V. Pietiläinen (toim.) Inhimillinen ja tehokas sosiaali- ja terveysjohtaminen. Tampere, 11–25.
https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100410/Syvarvi_%26_Pietilainen_OA.pdf?sequence=1
- Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi> (Luettu 31.3.2017)
- Työterveyslaitos. 2017. Työpaikkakiusaaminen.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen> (Luettu 14.4.2017)
- Työturvallisuuslaki. 2017. 14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14> (Luettu 21.4.2017)
- Valkonen, J. 2014. Miehen masennuksen tarinallinen kiertokulku. Teoksessa P. Kuusela & M. Saastamoinen (toim.). Hyvän elämän sosiaalipsykologia. Toimijuus, tunteet ja hyvinvointi. EU: UNIPress, 101–127.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand
- Virtanen, M. & Sinokki, P. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Vähämäki, J. 2003. Kuhnurien kerho. Helsinki: Tutkijaliitto.

Warr, P. 1990 b. The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 3, 193–210.

Åkerblad, L. 2015. Hämmennystä ja reittivalinnan vaikeutta – prekaari toimijuus. Teoksessa P.A. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Toimijuus, ohjaus ja elämänkulku. Toimijuuden tuki: koulutus- ja työsiirtymät, toimijuus ja ohjaus -hanke*. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, 129–144.

Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämän tasapainosta:

Työhyvinvointiin liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinot

Mari Rantanen & Anna Wallin & Jari Eskola

Johdanto

Työelämässä on meneillään useita, työn tapoja, muotoja ja työkulttuuria koskevia muutoksia, joiden vaikutukset kohdistuvat laajasti talouteen, työmarkkinoiden eri toimijoihin, yksilöihin, työyhteisöihin ja organisaatioihin (Pentikäinen 2014). Suomessa työelämän murrokseen liittyy suuri huoli riittävän työpanoksen määrän ylläpitämisestä samalla kun työvoiman tarjonta laskee suurten ikäluokkien jäädessä työelämän ulkopuolelle. Työvoiman tarjontaa heikentää edelleen myös se, etteivät ihmiset ole juurikaan valmiita jatkamaan vapaaehtoisesti työelämässä pidempään tai pidentämään työaikojaan. (Alasoini 2010; Alasoini ym. 2012; Pentikäinen 2014.) Työurien pituuden kannalta keskeistä onkin työkyvyttömyyden mahdollisimman tehokas ehkäisy: työssä jatkaja pidentää työuraansa 1-2 vuodella kun taas työkyvyttömyyseläkkeelle joutuvan ura saattaa lyhentyä yli kymmenellä työvuodella. Lisäksi menetämme Suomessa vuosittain noin 41 miljardia euroa työpahoinvoinnin kustannuksiin (esim. työkyvyttömyyseläkkeet, sairauspoissaolot, sairaana työskentely). (Kauppinen 2013.) Yhteiskunnan hyvinvoinnin ja toimivuuden näkökulmasta tarkasteltuna työhyvinvointiin panostaminen onkin erittäin perusteltua, ja työhyvinvoinnin edistäminen on syystäkin nostettu yhdeksi tulevaisuuden työn kehittämisstrategian päätavoitteeksi (Työelämän kehittämisstrategia 2020).

Organisaatioiden menestymisen näkökulmasta työhyvinvointi puolestaan luo edellytyksiä työyhteisön tuottavuuden ja kilpailukyvyn kehittämiseen (ks. esim. Ahonen 2013, 12–15; Ojala & Ahonen 2003, 51–69). Työhyvinvoinnin tiedetään olevan yhteydessä kilpailukykyä säilyttäviin tekijöihin, kuten tuottavuuteen, työn laatuun, palvelukykyyn, luovuuteen ja innovaatioihin sekä yksilön terveyteen ja työkykyyn (esim. Huss 2005). Kilpailuaseman säilyttämiseksi yritystoiminnan tulee uusiutua investointien kautta, joka edellyttää osaavaa työvoimaa, korkeatasoista koulutusjärjestelmää, kehittyneitä työorganisaatioiden toimintamalleja sekä ennen kaikkea positiivisen työasenteen ylläpitämistä – työhyvinvoinnin merkitystä unohtamatta (Pentikäinen 2014). Tulevina vuosina yhteistä menestyville julkisten, yksityisten ja kolmannen sektorin organisaatioille onkin se, että ne ovat panostaneet huomattavasti työhyvinvoinnin kehittämiseen (Virtanen & Sinokki 2014, 237).

Työnteon tavoissa, ammattirakenteissa ja työmuodoissa tapahtuvat muutokset asettavat haasteita paitsi työ- ja elinkeinopolitiikalle ja organisaatioille, myös yksilöiden työssä jaksamiselle (Pyöriä 2007, 45-50). Jopa seitsemän kymmenestä palkansaajasta joutuu työskentelemään nopeassa tahdissa ja tiukkojen aikataulujen mukaan (Kandolin & Tuomivaara 2007, 72), ja monille työ on muuttumassa työajoiltaan ja suorituspaikoiltaan väljemmäksi (Hakanen 2004). Puhutaan rajattomasta uudesta työstä, jossa yhdistyy vapaa-ajan ja sosiaalisen elämän piirteitä ja työ näyttäytyy henkisenä jatkuvuutena

kronologisen jatkuvuuden sijaan (Vähämäki 2003). Työolosuhteiden ja työsopimusten moninaistuuessa yksilöiltä odotetaan yhä enemmän kokonaisvaltaisempaa vastuun ottamista toiminnasta, työn monipuolisesta hallinnasta ja kehittämisestä. (Hakanen 2004; Allvin & Aronsson 2001).

Epätyypillisten työsuhdemuotojen normalisoituessa työn kuormittavuuteen liittyvät muutokset työolosuhteiden kiristyessä ovat asettaneet uusia tarpeita tutkimukselle (Pyöriä 2007, 50). Viime aikoina on korostunut tutkimuksessa positiivinen ja voimavarakeskeinen näkökulma (Mäkinen ym. 2014), kuten positiivinen psykologia (ks. esim. Fredrickson 2015) ja psykologinen hyvinvointi (Robertson & Cooper 2012). Myös työuupumuksen, työstressin, työn ja perheen yhteensovittamisen, varhaisen eläköitymisen (Mäkinen ym. 2014) sekä työn vaatimuksiin kohdistettua työhyvinvointitutkimusta on tehty runsaasti. (Pyöriä 2007). Lisäksi työhyvinvoinnin tutkimuksessa suuntauksena on näyttäytynyt sen systeemisempi luonne sekä kokonaisvaltaisempi tarkastelutapa osana laajempaa toimintaympäristöä (Laine 2013; Hakanen 2004).

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme työhyvinvointia yksilön omien merkityksenantojen kautta, ja ottaen huomioon työhyvinvoinnin käsitteen tarkastelussa korostettu kokonaisvaltaisuus, dynaamisuus ja subjektiivisuus. Määrittelyissä työhyvinvointi on alettu ymmärtämään laajana, monitieteisenä ja kokonaisvaltaisena ilmiönä, jonka eri osa-alueet liittyvät kiinteästi toisiinsa, jotka vaikuttavat hyvinvoinnin kokemuksiin eri tavoin (Laine 2015; Manka 2012; Virolainen 2012; Hakanen 2004). Aikaisemmin 1900 -luvun alkupuoliskolla työhyvinvoinnilla tarkoitettiin lähinnä työntekijöiden suojelua fysikaalisilta, kemiallisilta ja biologisilta tekijöiltä, ja myöhemmin sen määrittely on siirtynyt lääketieteellisestä ja fysiologisesta näkökulmasta nykyiseen kokonaisvaltaiseen ja monitieteelliseen tarkastelutapaan, jossa näyttäytyy ilmiön kompleksisuus ja subjektiivinen tunnekokemus, joka syntyy tulkintana tietyssä sosiaalisessa kontekstissa ja tilanteissa siihen liitettyjen tulkintojen kautta (Laine 2013, 42). Työhyvinvoinnin tutkimuksessa on havaittu muiden työelämän ulkopuolisten elämäntapahtumien heijastuminen työelämään ja vaikutukset työssä koettuun työhyvinvointiin ja päinvastoin (Kinnunen 2009). Työhyvinvointi ymmärretään nykyään kontekstisidonnaisena ja kokonaisvaltaisena ilmiönä, joten sen tarkastelua ei voida irrottaa työntekijän muusta elämästä. Vaikka työ- ja vapaa-aika ovatkin erillisiä, ei niitä voi kokonaan erottaa toisistaan. Ihminen on kokonaisuus, joka tuo mukanaan työpaikalleen koko persoonansa ja yksityiselämänsä, ja vastaavasti hän tuo työpaikaltaan mukanaan työssä saadut kokemukset ja tunteet, joten ei ole yhdentekevää millaiseksi yksilö oman työnsä kokee. Työhyvinvointi muodostuu paitsi itse työstä ja sen ympärille liittyvistä tekijöistä, myös työn ulkopuolisista tekijöistä. (Viitala 2004, 130, 164.)

Työhyvinvoinnin määritelmiä on useita ja ne näyttäytyvät usein suhteessa sitä määrittävään substanssiin, valtaan, intressiin tai professioon (Laine 2013, 46). Työterveyslaitos (2017) korostaa määritelmässään työhyvinvoinnin määrittymistä turvallisen, terveellisen ja tuottavan työn kautta, jossa työntekijät ja työyhteisöt ovat ammattitaitoisia sekä sen kontekstuaalisuutta organisaation hyvien johtamiskäytäntöjen kautta. Lisäksi määrittelyssä korostuu työn mielekkyys, palkitsevuus sekä elämänhallinnan näkökulma. Virolainen (2012, 11-12) on lisännyt kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin määrittelyyn työorganisaatioiden ja yhteiskunnallisen päätöksenteon merkityksen asettaessaan työn tekemisen puitteet ja mahdollisuudet yksilölle fyysisen, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden lisäksi.

Tutkimuksessa hyödynnämme kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin määritelmää erityisesti Laineen (2013, 71, 100) esittämän määrittelyn kautta, jossa näyttäytyy ilmiön yleinen luonne. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi rakentuu muun elämän tilanteiden ja kokonaishyvinvoinnin välisessä vuorovaikutuksessa, johon vaikuttaa arvosidonnaisesti

erilaiset intressit sekä työhyvinvointiin liitetyt aikaisemmat merkitykselliset kokemukset (Laine 2013, 100). Määrittely sisältää oletuksen työhyvinvoinnin subjektiivisesta ja kokemuksellisesta luonteesta (subjektiivisuus), sen yhdistymisestä jatkuvaan muutokseen (dynaamisuus) sekä työympäristöön sijoittuen (kontekstuaalisuus) (Laine 2013, 42):

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua kokonaisvaltaista hyvinvoinnin tilaamme, johon ovat vaikuttamassa työkykymme ja terveytemme, persoonallisuutemme ja yksilölliset reaktiotapamme, työ ja työkonteksti ja -ympäristö laajasti nähtynä sekä työpaikan ihmissuhteet ja johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa, mutta se on persoonallisuusrakenteemme kautta myös sidoksissa pysyviin reaktiotapoihimme. (Laine 2013, 100)

Määritelmä jatkuu huomiolla siitä, että työhyvinvointiin liitetyt tapahtumaketjut ja prosessit voivat joko tukea voimavarojen saavuttamista tai altistaa voimavarojen menettämiselle, kuten työuupumukselle (Laine 2013, 100). Hakasen (2004, 292) mukaan voimavaroja voidaan tarkastella psykologisten ilmiöiden spiraalimaisina ketjuina uupumuksen kehittymisen tai hyvinvointia vahvistavien tekijöiden suhteen, jotka liittyvät työssä jaksamiseen ja siinä jatkamiseen.

Työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien välistä vuorovaikutusta on tarkasteltu Karasekin JDC-mallin (1979) mukaan sekä siihen lisätyn sosiaalisen tuen JDCS-mallien (Johnson & Hall 1988; Karasek & Theorell 1990) kautta. Hakanen (2004) on laajentanut työhyvinvoinnin voimavarojen ja vaatimusten tutkimusta organisaatiokontekstin ulkopuolelle ja tarkastellut etenkin uupumusta aiheuttavia tekijöitä suhteessa elämäntapaan, yksityiselämään ja persoonallisuuteen. JD-R mallin (Bakker & Demerouti 2006) avulla voidaan tarkastella ja tunnistaa henkilöstöresurssien johtamisen keskeisiä kehittämiskohteita suoriutumiskyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi yksilö-, työyhteisö- tai organisaatiotasolla. Työn vaatimukset esiintyvät laadullisina (ristiriitaiset tavoitteet, rooliristiriidat) tai määrällisinä (työn määrä) suhteessa työn hallintaan. Työn hallinnalla tarkoitetaan hallinnan kokemusta; taitojen, kykyjen, harkinnan ja päätöksenteon vapautta omaan työhön liitettynä (Laine 2013, 166). Työn vaatimusten ja työn hallinnan suhde voi muodostaa kuormittamattoman työn tai kuormittavan työn, jotka ovat yhteydessä uupumukseen tai työn imuun (Karasek & Theorell 1990; Leiter & Maslach 2000).

Tutkimuksessa tarkastelemme työikäisten aikuisten työhyvinvointiin liittämiä tilanteita, tekijöitä ja työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Tarkastelemme tutkimuskysymyksiä edellä esitellyn Laineen (2013) työhyvinvoinnin mallin pohjalta ja pohdimme, millaisena työhyvinvoinnin määritelmä näyttäytyy tutkimuksen tarinoiden valossa. Tutkimuksessa huomioimme työhyvinvoinnin määrittelyssä korostetun kokonaisvaltaisuuden tarkastelemalla työhyvinvointiin liitettyjä näkemyksiä sekä oman elämän että työelämän näkökulmista. Tarkemmin määriteltynä etsimme vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Millaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä sekä tilanteita liitetään työhyvinvointiin osana työelämää ja omaa elämää?
- (2) Millaisia keinoja voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämiseksi? / Millaisin eri keinoin voidaan jatkaa työhyvinvointia kuormittavista tilanteista eteenpäin?

Tutkimusaineisto ja menetelmät

Tutkimuksen aineisto (n=75) kerättiin eläytymismenetelmällä talvella 2016-2017 Pirkanmaan alueella yli 25-vuotiailta aikuisilta. Tutkimukseen osallistumisen ainoana kriteerinä oli yli 25 vuoden ikä. Vastaajilta ei tiedusteltu tarkempia taustatietoja esimerkiksi

iän, sukupuolen tai työkokemuksen suhteen, koska tutkimuksen tarkoituksena ei ollut tehdä vertailua vastaajien kesken vaan tarkastella ilmiötä sisällöllisellä tasolla. Eläytymismenetelmä valittiin tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, koska tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella vastaajien näkemyksiä, mielikuvia ja uskomuksia työhyvinvoinnista heidän omien merkityksenantojensa kautta sekä lähestyä ilmiötä tarinallisesta näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena ei siis ollut tutkia vain vastaajien omia kokemuksia, vaikka narratiivisessa tutkimuksessa voidaanakin ajatella, että ihmiselle on tyypillistä muodostaa koetuista asioista tarinallisia tulkintoja (ks. Hänninen 2002; Valkonen 2014, 104).

Tutkimuksessa käytettiin kahta kehyskertomusvariaatiota, joissa vastaaja ohjeistettiin eläytymään Kainon työelämässä tai omassa elämässä tapahtuneisiin muutoksiin, jotka ovat vaikuttaneet hänen työhyvinvointiin. Kehyskertomuksiin rakennettiin variaatio työelämän ja oman elämän tapahtumien välille, koska tutkimuksessa oli tarkoitus tarkastella työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti eri tulokulmista. Tutkimuksessa käytetyt kehyskertomukset olivat seuraavat:

- (1) *Kainon työelämässä erilaiset tapahtumat ovat vaikuttaneet Kainon työhyvinvointiin. Kerro tarina tapahtumista sekä keinoista, joiden avulla hän on jatkanut eteenpäin.*
- (2) *Kainon omassa elämässä erilaiset tapahtumat ovat vaikuttaneet Kainon työhyvinvointiin. Kerro tarina tapahtumista sekä keinoista, joiden avulla hän on jatkanut eteenpäin.*

Kehyskertomus laadittiin mahdollisimman lyhyeksi ja vähän johdattelevaksi, jotta vastaajalla oli mahdollisuus tuottaa tarina vapaasti omien käsitystensä, mielikuviansa, kokemustensa ja ajatustensa pohjalta, ja siten mahdollistaa myös uusien ilmiöön liittyvien avautusten ilmeneminen (ks. Eskola 1997, 5-6, 27-31). Kehyskertomuksen päähenkilöksi valittiin sukupuolineutraali Kaino, jotta vastaajat saivat mieltää päähenkilön vapaasti joko naiseksi tai mieheksi - tai vaihtoehtoisesti olla kokonaan ottamatta kantaa sukupuolen suhteen.

Aineiston keruu toteutettiin neljässä osassa, joista ensimmäinen osa kerättiin sähköisinä vastauksina sähköpostin, Facebookin ja Google Docs -linkin välityksellä (n=15/75), toinen osa koottiin kahden päivän aikana lähestymällä vastaajia henkilökohtaisesti Tampereen yliopiston kampuksella ja pyytämällä heitä osallistumaan tutkimukseen (n=40/75). Aineiston kolmas ja neljäs osa kerättiin kahden eri työpaikan aineistonkeruutilaisuuksissa Pirkanmaalla (n=20/75).

Kehyskertomusversiot annettiin tutkijan toimesta vuorotellen ja sattumanvaraisesti vastaajille. Käsin kirjoitetut tarinat (n= 60) kirjoitettiin A4-kokoiselle paperille, johon oli valmiiksi tulostettu ohje sekä kehyskertomusteksti. Aineiston keruun yhteydessä vastaajille kerrottiin tutkimuksen aiheena olevan työikäisten aikuisten työhyvinvointi ja että tutkimuksessa käytetään eläytymismenetelmää. Vastaajia ohjeistettiin eläytymään lomakkeella esitettyyn kertomukseen ja kirjoittamaan tarina sen synnyttämien ajatusten ja mielikuvien perusteella. Kaikille vastaajille korostettiin osallistumisen ja vastaamisen vapaaehtoisuutta ja kerrottiin, että vastauksia käytetään ainoastaan tutkimuksellista tarkoitusta varten. Tarinoiden kirjoittamiseen käytettiin aikaa keskimäärin 25 minuuttia, ajan vaihdellessa 10-35 minuutin välillä. Aineiston analyysi aloitettiin litteroimalla aineisto sanatarkasti yhdeksi tiedostoksi. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 25 sivua (fontti Arial, fonttikoko 11, riviväli 1), tarinoiden pituuden vaihdellessa 250 sanasta jopa 778 sanaan.

Aineisto teemoiteltiin teoriasidonnaisesti ja kvantifioitiin. Aluksi aineisto koodattiin ja järjesteltiin kehyskertomuksittain, jonka jälkeen vastauksista koottiin erilliseen taulukkoon tutkimuskysymysten kannalta relevantteja suoria sitaatteja. Analyysiyksikkönä toimi sanat, lauseet ja pidemmät ajatuskokonaisuudet. Yksittäisistä sitaateista muodostettiin aineistolähtöisesti teemoja, jotka kuvasivat sekä työhyvinvointiin liitettyjä voimavara- ja

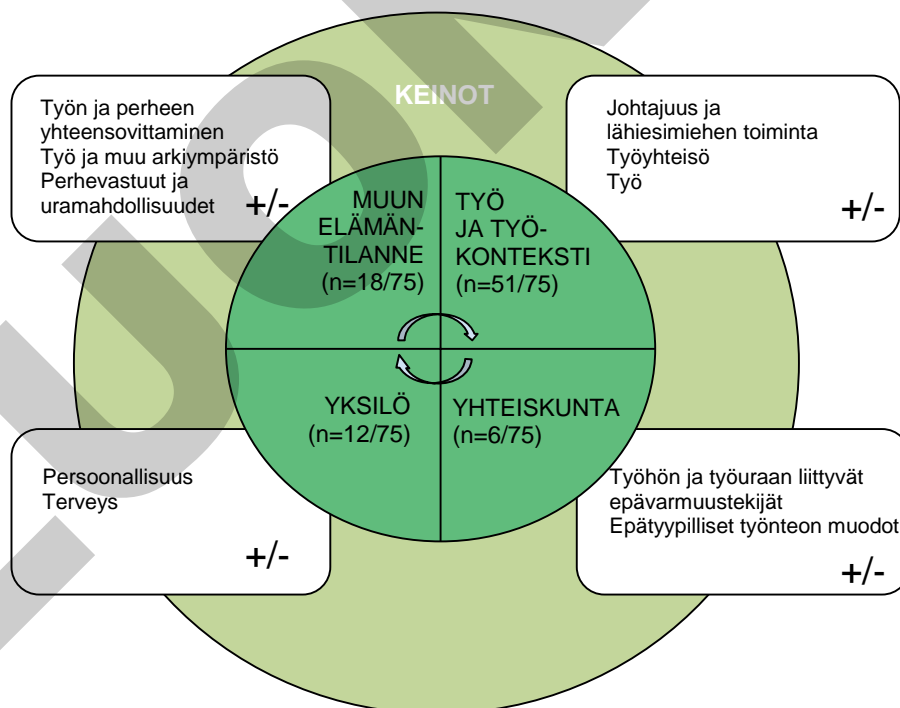
kuormitustekijöitä, että niitä keinoja, joita hyödynnettiin tilanteista selviytymiseen. Teemat luokiteltiin lopuksi teoriasidonnaisesti Laineen (2013) työhyvinvoinnin määritelmän mukaisesti ja aineisto kvantifiointiin laskemalla kuinka monessa tarinassa kukin teema esiintyi. Eri kehyskertomusten mukaan kirjoitetuissa tarinoissa esiintyi usein ristiin sekä työelämän että oman elämän näkökulmat, ja tästä syystä tulokset esitetään teemoittain sen sijaan, että tuloksia tarkasteltaisiin kehyskertomuksittain.

Tulokset

Kainon työnkuva muuttui ja lisääntyneet työt, jatkuva kiire ja epäselvä työnkuva aiheuttivat sen, että Kaino uupui työssä. Kaino otti asian puheeksi esimiehensä kanssa. Esimies suhtautui asiaan ymmärtävästi ja Kainon työnkuvaa muutettiin selvemmäksi. Kaino kävi myös työterveyshuollossa työuupumuksen takia.

Keskustelu työpsykologin kanssa selkeytti asioita ja auttoi eteenpäin. (TYÖ123)

Työhyvinvointi rakentui kertomuksissa eri työhyvinvoinnin osa-alueiden *dynaamisesta, kontekstuaalisesta ja subjektiivisesti* koetusta kokonaisuudesta, joihin erilaiset yksittäiset tapahtumat ja tilanteet, tapahtumien peräkkäisyys ja tekijät kiinnittyivät. Edellä esitetty aineistoesimerkki kuvaa kertomusten tyypillistä rakennetta; kertomuksissa kuvattiin yksittäisiä tapahtumia ja tekijöitä kiinnittyneinä kontekstiinsa, joiden seurauksena subjektiivisesti koettu hallinnan tunne hetkellisesti heikentyi tai menetettiin kokonaan. Kertomukset etenivät näiden jo tapahtuneiden tai meneillään olevien muutosten kuvailusta kohti tilanteen selvittämistä ja ratkaisemista eri keinoin. Työhyvinvointiin liitetyt tapahtumat ja tekijät liittyivät yksilöön itseensä, työhön ja työkontekstiin, yhteiskuntaan tai muun elämän tilanteeseen (ks. Kuvio 1). Tulokset esitetään aluksi näiden teemojen mukaan jaoteltuina, ja lopuksi tuloksia tarkastellaan verraten tarinoita kehyskertomuksittain¹.



Kuvio 1. Työhyvinvointiin liitetyt kuormittavat ja voimavaroja tuottavat tekijät

¹ TYÖ1-alkuiset tunnisteet viittaavat Työelämä-kehyskertomukseen ja OMA2-alkuiset Oma elämä-kehyskertomukseen

Yksilö (n = 12/75)

Yksilöön liitettyjen ominaisuuksien, kuten persoonallisuuden, terveydentilan ja iän merkitys näyttäytyi kertomuksissa sekä työhyvinvointia edistävinä että heikentävinä tekijöinä, ja niiden merkitys korostui etenkin olosuhteiden muuttuessa yllättäen. Ihmisen **persoonallisuus** (n= 8/75) liitettiin tarinoissa työhön asennoitumiseen, työn tekemiseen sekä yksilölle ominaiseen tapaan suhtautua uusiin tilanteisiin. Työyhteisössä ”hyväksi tyypiksi” kuvattu persoonallisuus omasi taidon tarttua haasteellisiin tilanteisiin ja ratkoa ongelmat sujuvasti kaikkien kanssa hyvässä hengessä heti niiden ilmaantuessa.

Persoonallisuus kytkettiin tarinoissa myös yksilön kasvuun ja lapsuuteen siten, että ”hyvä lapsuus” koettiin voimavaraksi elämän myöhemmissä vaiheissa, kun taas yksinäisyyttä lapsuudessa kokeneet kertoivat ujoudesta sekä ystävyys-suhteiden luomisen vaikeudesta, joka näyttäytyi työpaikalla haasteena luoda sosiaalista verkostoa itselleen.

Tarinoissa hyvä ammatillinen itsetunto rakentui mielekkään työn, osaamisen, työn hallinnan tunteen ja *sydämen sivistyksen* (TYÖ116) kautta, ja sen koettiin vahvistavan itseluottamusta sekä auttavan ristiriitatilanteiden selvittämisessä. Koetusta asiantuntijuudesta oli apua esimerkiksi esimiestyössä, kun toimittiin *laiskojen alaisten kanssa* (TYÖ108), koska oman osaamisen ja itsesääteilytaitojen avulla yksilö saattoi korjata tilanteen paremmaksi. Asiantuntijatehtävissä uusien ja vastuullisten ongelmanratkaisutilanteiden kautta mahdollistuu oman asiantuntijuuden vahvistamisen kokemus. Työssä viihtymiseen ja työhyvinvoinnin kokemukseen liittyy läheisesti eri osatekijöiden kautta syntyvä asiaankuuluvan tietämys, luottamus, varmuuden tunne sekä tilannesidonnaisen toimintakyky (Isopahkala-Bouret 2008, 89-90).

Toisaalta luonteenpiirteet, kuten tunnollisuus ja avoimuus, näyttäytyivät kertomuksissa myös työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä tietyissä konteksteissa. Avoimuus kääntyi ongelmalliseksi johtamiskulttuurin suhtautuessa kielteisesti työpaikan ongelmista ja kehittämiskohteista kerrottaessa. Tunnollisuus puolestaan kuormitti tilanteissa, kun työntekijä työmäärän kasvaessa jatkoi työtään, kunnes lopulta uupui. Uupumuksesta seurasi useiden kuukausien sairausloma, eikä paluu työelämään onnistunut tämän jälkeen helposti tai johti työkyvyttömyyseläkkeelle. Työkäyttäytymisen ja persoonallisuuden piirteitä tutkittaessa on havaittu joidenkin luonteenpiirteiden poikkeuksellinen korostuneisuus työkäyttäytymisen yhteydessä muuttavan niiden vaikutuksia ja merkityksiä työntekijälle epäedullisiksi (Laine 2013, 56).

Uupumuksen kokemuksista eteenpäin jatkamisessa auttoi eri keinojen hyödyntäminen. Keinoina kerrottiin sosiaalisen verkoston ja työyhteisön tuen merkitys sekä asiantuntijoiden, kuten psykoterapian apu. Liikuntaharrastuksen aloittaminen uudelleen, kouluttautuminen ja alan vaihtaminen edistivät tilanteista selviytymistä. Pitkältä sairauslomalta palattaessa työajan joustot ja työtehtävien keventäminen, fyysisen työympäristön kohentaminen, työyhteisön ja esimiehen osoittama ymmärrys auttoivat jaksamaan työssä ja koettiin työuraa pidentävinä.

Terveyden (n= 8/75) osalta kerrottiin tilanteista, joissa yllättävä sairastuminen, loukkaantuminen tai työperäiset vaivat aiheuttivat poissaoloa, vaikeuttivat työssä suoriutumista tai muuttivat työssä olemisen ehtoja: *Kainolla todettiin paha psoriasis. Hänen pitää viettää aikaansa etelän auringossa vuosittain useita viikkoja, jotta tauti ei pahentuisi* (TYÖ122). Työnantajan suhtautuminen työntekijän yllättävään tilanteeseen oli ratkaisevassa asemassa psykologisen sopimuksen näkökulmasta. Joustamattomuus työolosuhteissa tai työajoissa lisäsivät negatiivisia tuntemuksia ja johti työpaikan vaihtohalukkuuden lisääntymiseen tai kyynistymiseen. Vastaavasti työnantajan joustaminen työajoissa, työn määrässä tai työn tavoitteissa koettiin myönteisenä ja lisäsi työhön sitoutumista: *Työnantaja siirsi hänet kevyempiin toimistosiivoustöihin. Ystävät ja*

työtoverit (esim. mukava esimies) auttavat Kainoa jaksamaan töissä vielä muutaman vuoden (OMA227).

Työntekijän ikä asetti myös haasteita työhyvinvoinnille, kun työssä jaksaminen, yleinen toimintakyky ja työstä palautuminen ei enää ollut aiemmalla tasolla. Vastauksissa näyttäytyivät ikään liittyvät työstä palautumisen haasteet niin teollisuustyössä kuin asiantuntijatyössäkin. Työnantajan tarjoamat joustot ovat osoittautuneet tärkeiksi työhön sitoutumiselle ja työtyytyväisyydelle (Parzefall & Hakanen 2010), ja myös kertomuksissa työnantajan joustava suhtautuminen ja toiminta edistivät hyvinvointia ja työuran jatkumista: *Työpaikan huomattessa iän myötä tulevien 3-vuorotöiden vaikeudet, eli palautumisen työvuorojen välillä hänelle palkattiin "kisälli", joka opettelee samoja töitä, samalla hänet siirrettiin päivävuoroon. Ensi vuonna Kaino pääsee osa-aikaiseen työhön, johon hän itse pyrki vapaaehtoisesti* (TYÖ128). Ikäjohtamisen näkökulmasta arvostava esimiestyö korostuu yli 50-vuotiailla; tehtyä työtä huomioidaan arvostusta (Nuutinen ym. 2013) ja hyväksytyksi tulemista osoittaen (Hakanen 2014, 292). Kokeneen työntekijän osaamiselle voidaan osoittaa arvoa työnopastajan tai työhön perehdyttäjän roolissa vahvistaen myös osaamisen ja työn hallinnan kokemuksia, joiden on osoitettu olevan myönteisissä yhteyksissä työhyvinvointiin (Laine 2015, 30-34)

Työ ja työkonteksti (n= 51/75)

Johtajuuden ja lähiesimiehen toiminnan voidaan vastausten (n= 14/75) mukaan vahvistaa liittyvän läheisesti koettuun työhyvinvointiin. Kuten myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu (ks. esim. Elovainio, Kivimäki & Vahtera 2003; Hakanen 2004; Nuutinen ym. 2013), hyvää johtajuutta kuvaavina ominaisuuksina oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus liitettiin vastauksissa merkittävinä työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Epäoikeudenmukainen esimiestoiminta ilmeni tarinoissa esimerkiksi palautteen antamisen ja palkitsemisen yhteydessä, jossa työyhteisön jäseniä kohdeltiin eri tavoin: *Kaino ei saa koskaan mitään palautetta, korkeintaan haukut, jos on tehnyt väärin*, kun samaan aikaan viereisen työpisteen Matti saa kyllä kehuja jatkuvasti ja sen myötä myös palkan korotuksen (TYÖ132). Epäoikeudenmukainen johtaminen liitettiin lupauksen pettämiseen ja eriarvoisiin kehittymismahdollisuuksiin: --- *samaan aikaan aloittaneet työtoverit etenivät urallaan ja saivat haastavampia työtehtäviä ja ylennyksiä* (TYÖ134). Tyytymättömyys lähijohtamiseen ja työssä kehittymisen mahdollisuuksiin johtivat vastauksissa usein työpaikan tai alan vaihtoon. Vastaavasti työhyvinvointia vahvisti *työssä kehittymisen mahdollisuuksien* (TYÖ139) tarjoaminen mielekkäiden projektitöiden, palkitsemisen, tunnustusten tai kannustavan ja rohkaisevan palautteen muodossa.

Esimiehen viestintätaitojen ja -tapojen merkitys nostettiin esiin hyvinvointia kuormittavina tekijöinä, kun viestintään sisältyi epäselvyyttä tai esimiehen viestintä oli puutteellista. Uuden esimiehen toiminnassa arvostuksen puutteellinen osoittaminen työyhteisöä ja heidän asiantuntemustaan kohtaan ilmeni, kun *pomoksi on tullut nuori innokas innovaattori, joka paistattelee oman "karismansa" lumoissa, eikä kuuntele alaisten näkemyksiä kuin korkeintaan näennäisesti* (TYÖ111). Johtajan karismaattisuudessa keskeistä on se tapa, miten se näyttäytyy alaisille (Manka 2011).

Työhyvinvointia vahvistavina ja esimiestoimintaan liitettyinä myönteisinä kokemuksina kerrottiin tilanteet, joissa esimies toimi aktiivisesti, ja selvitti tai ratkaisi asiaankuuluvasti työyhteisössä ilmenneitä ristiriitoja ja ongelmia, toimi joustavasti ja tasapuolisesti työyhteisön jäseniä kohtaan, edistäen työntekijöiden hyvinvointia työn voimavaratekijöiden kautta (Perko & Kinnunen 2013). Aineistossa lähiesimiehen toiminta koettiin voimavaroja vahvistavaksi sellaisissa tilanteissa ja toimissa, jotka kehittivät tai

säilyttivät yhteisöllisyyttä, paransivat työskentelyilmapiiriä sekä tarkensivat yhteisiä toimintakäytäntöjä. Vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet näyttäytyivät usein keskeisenä avaimena esimiehen toimintaa, luottamuksen rakentumista ja hyvinvointia edistävinä tekijöinä. Esimiehen tutustuessa työyhteisön jäseniin, on hänen helpompaa tunnistaa poikkeava käyttäytyminen ja puuttua siihen: [esimies] *pani merkille Kainon ongelmat ja otti ne esille. Onneksi näin, sillä stressin painama työntekijä ei välttämättä pysty hakemaan apua, tai edes tiedosta, että pitäisi hakea apua, vaan painaa ja ryntää väkisin eteenpäin* (TYÖ139).

Työyhteisöön liitetyissä (n = 20/75) kertomuksissa näyttäytyi työyhteisön muutoshaasteet, tilanteet työyhteisön jäsenten välillä, työyhteisön vallitseva ilmapiiri sekä ihmissuhteet. Hyvinvointia edistävää työyhteisöä kuvattiin muun muassa avoimeksi, kiinteäksi, läheiseksi, perheen tapaiseksi, kokemuksia jakavaksi, ymmärrystä antavaksi ja ilmapiiriltään kannustavaksi. Nämä kuvaukset vahvistavat aiempien tutkimusten havaintoja, joissa on todettu, että työyhteisöstä välittyvällä sosiaalisella pääomalla, luottamuksellisuudella (Koivumäki 2008) sekä vuorovaikutuksella (Järvinen 2008; Virolainen 2012, 192) on työhyvinvoinnin kannalta keskeinen merkitys hyvinvoinnin kokemuksiin. Sosiaalinen pääoma ilmenee ryhmään kuulumisen tunteena, luottamuksena, yhteisinä arvoina ja normeina sekä yhteistyötä edistävinä verkostoina horisontaalisesti ja vertikaalisesti (Oksanen 2009). Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaalinen tuki toimivat voimavaroina vaativissakin olosuhteissa (Bakker & Demerouti 2006) ja niiden puuttuminen lisää työkyvyn menettämisen riskiä (Sinokki 2011).

Toisaalta hyvän työyhteisön kokemusta heikensi tarinoissa työpaikalla syntyneet kollegojen väliset kilpailutilanteet asiakaspalvelussa, työyhteisön ”pikkunarsistit” sekä muutoksen ja epävarmuuden aiheuttama kiristynyt ilmapiiri. Aineistossa esiintyi viisi työpaikkakiusaamistapausta, jotka näyttäytyivät kertomuksissa osaamisen vähättelynä hoitoalalla, totuuden muuntamisena ja niiden kertomisena työyhteisössä ja sen ulkopuolella muunnettuna totuuksina, toteutumattomina uralupauksina, ”simputuksena” tai työkollegojen aiheuttamana työuran etenemiseen liittyvinä estämispyrkimyksinä epäillessään esimiehen suosivan henkilöä. Tunnollisuus, osaaminen sekä työtehtävien kehittyminen aiheuttivat työyhteisön jäsenten keskuudessa kateutta ja negatiivisuutta, jonka seurauksena suhtautuminen ja asenne työyhteisön jäsentä kohtaan muuttuu negatiiviseksi:

... ahkera Kaino pärjäsi työssään hyvin, ja pääsi esimiestensä suosioon... sai myös vastuullisia tehtäviä... hänet nimitettiin varavastaavaksi esimiehensä "oikeaksi kädeksi". Tämän seurauksena 10 v + firmassa olleet muut työntekijät polttivat hihansa. Kaino sai osakseen työpaikkakiusaamista ja syrjintää. Kaino vaadittiin ottamaan luottamusmiehen tehtävä. Tämä oli yksi vanhojen työntekijöiden painostuskeino siihen, että Kainon ja esimiesten väliin saatiin luotua tietty "kuilu", mitä Kaino ei voinut ylittää. Näin saatiin aikaiseksi myös se, ettei Kaino etenisi työssään liian nopeasti. Kaino ei tällä hetkellä tiedä, mitä tehdä. (TYÖ121)

Kolmessa vastauksessa tilanteet liitettiin uuteen työyhteisön jäseneen, perehdyttämiseen, yhteisöön liittymiseen sekä yhteisesti sovittujen perehdytystapojen merkitykseen. Väärinymmärryksiä syntyi, kun uuteen työntekijään ei työsuhteen alussa voinut tutustua ja työntekijään liitettiin kuvitteellisia ominaisuuksia. Toimintakäytäntöjen epäselvyyksistä johtuen syntyi ylimääräisiä laatuongelmia ja kustannuksia.

Työhön liittyvistä tekijöistä (n= 28/75) aineistossa korostui työn sisällön, työkontekstin, työuupumuksen ja työn hallinnan merkitys työhyvinvoinnille. Työtehtävien keskeinen vaikutus työhyvinvointiin näyttäytyi työn sisällön selvyiden, merkityksellisyyden ja työn tarkoituksellisuuden kautta joko kuormittavana tai voimavaroja vahvistavana tekijänä. Työn sisällön merkityksellisyys muodostui voimavaroja tuottavaksi tekijäksi

tilanteessa, joka muutoin oli epävarma tai kuormittava, ja vastaavasti työn merkityksellömyyden kokemukset ja työn muuttuminen rutiiniksi johtivat irtisanoutumiseen sekä työttömyyteen: --- *kun työstä oli tullut rutiinia eikä uutta ollut hetkeen tapahtunut, alkoi Kainoa tylsistyttää. Työt eivät olleet enää kiinnostavia ja palkkakaan ei motivoinut.* --- *Lopulta Kaino päätti irtisanoutua.* (TYÖ131)

Tulos vahvistaa aiemman tutkimuksen havaintoa, jossa monotoninen ja tarkoitukseton työ sekä huonot yhteistyösuhteet tuhoavat joustavuuden, psykologisen hyvinvoinnin sekä fyysisen terveyden. (Robertson & Cooper 2011). Työhyvinvoinnin näkökulmasta keskeistä on työn mielekkääksi kokeminen, joka lisää työtyytyväisyyden ja työstä nauttimisen tunnetta vähentäen erilaisten stressitekijöiden vaikutuksia (Virolainen 2012, 85). Työn sisällön kehittämisen keinoista tärkeimpänä esitettiin asian puheeksi ottamisen merkitys kehityskeskusteluissa sekä työnkuvan sopivuuden muuttaminen mielekkäämmäksi. Työn mielekkyyttä lisättiin työtä rikastamalla uuden työprojektin, haasteellisemman työn osa-alueen, uuden vastualueen tai vaikutusmahdollisuuksien avulla.

Työkontekstissa, ja erityisesti organisaation toimialalla tapahtuneet muutokset, kuten saneeraukset, yritysstot, fuusiot tai uudelleenjärjestelyt, vaikutukset työhyvinvointiin koettiin kielteisinä. Työtehtävien selkeys, mielekkyys ja vaikuttamismahdollisuudet liitettiin heikentyneisiin työn hallinnan tuntemuksiin etenkin muutosten seurauksena. Organisaatiomuutoksia ja irtisanomisia seuranneet epäselvyydet työnkuissa ja työryhmissä sekä vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen lisäsivät epätietoisuutta ja koettiin vievän voimavaroja. Työn vaatimusten kasvaessa ja työn sisällön muuttuessa toimialan kansainvälistyessä tai YT:iden seurauksena syntyi haasteita työn hallinnan suhteen, kun --- *ei enää oikein tiennyt, mitä häneltä odotettiin ja mitä kaikkea hänen työnkuvaansa oikeastaan kuuluikaan* (TYÖ103). Työn sisällön vaatimusten ja hallinnan välinen tasapaino näyttäytyi vastauksissa useiden muutosten samanaikaisuutena, joista äitiyslomalta palannut toimihenkilö kertoi: *Kaino sai tehtäviä, joita ei osannut, eikä halunnut ja esimiehet vaihtuivat tiuhaan tahtiin. Oli yt-kierroksia ja työtiimin henki huono ja ilmapiiri kehno* (TYÖ102). JDCS-mallin (Johnson & Hall 1998) mukaan työntekijälle on haitallisin juuri tilanne, jossa esiintyy useita voimavaroja kuormittavia tekijöitä, vähäisiä työn hallinnan mahdollisuuksia ja vähän sosiaalista tukea.

Työn sisällön vaatimusten laskiessa työn mielekkyyden koettiin heikkenevän käyttämättä jääneen osaamisen näkökulmasta: *Kainosta on tullut ns. downgrade. Hän on ennen ollut tiimin esimies, mutta nyt hän on tiimin jäsen ja hänen entisestä alaisestaan on tullut hänen esimiehensä* (TYÖ101). Robertson & Cooper (2011) korostavat psykologisen hyvinvoinnin yhteydessä työn mielekkyyden ja merkityksen myönteisiä tunnekokemuksia (eudaimonic).

Kasvanut työn määrä, kiire ja työkuvaan liittyvät epäselvyydet johtivat monissa vastauksissa pidentyneisiin työpäiviin, jaksamis- ja palautumisongelmiin sekä uupumukseen. Kaikissa tapauksissa toipuminen alkoi aluksi sairaslomalla. Lisäksi työterveyden asiantuntijoiden kanssa käydyt keskustelut toivat tukea toipumiseen ja auttoivat palautumista edistäviin elämäntapoihin.

Voimavaroja sekä työn hallinnan tunnetta vahvistivat lisäksi työhön paluun yhteydessä sovitut työn uudelleenjärjestelyt, opintovapaan tarjoama mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen, työn osa-aikaistaminen sekä omien rajojen löytäminen ja asettaminen. Uuden työn oppimista edisti puolestaan kannustava työnopastus, joka vahvisti luottamuksen tunteita työssä suoriutumiseen sekä hyvinvoinnin kokemuksia. Toisaalta myös puutteellinen perehdyttäminen kulutti voimavaroja, kun olisi *kaivannut mentoria jonka kanssa keskustella asioista ja ajatuksista* (TYÖ123). Työn hallinnan kannalta tärkeäksi muodostui oppimiskokemukset ja tilanteet, jotka vahvistivat Kainon itsesäätelytaitoja, joita tarvittiin erityisesti omien rajojen tunnistamisessa ja työ- ja vapaa-

ajan erottamisessa: Voimavaroja saattoi yllättäen löytyä omien etujen puolustamisesta seuranneesta itseluottamuksen vahvistumisen tunteesta; ... *hän oli uskaltanut ja kyennyt puolustamaan omia oikeuksiaan itselleen vieraalla kielellä hankalaa esimiestä vastaan. Tämän ajattelu antoi Kainolle monessa tiukassa paikassa voimaa - hän pystyisi vielä paljon muuhunkin kun oli tästä kaikesta jo selvinnyt* (TYÖ103).

Yhteiskunta (n= 6/75)

Työhyvinvointi liitettiin yhteiskuntaan laajemmin ainoastaan kuudessa kertomuksessa ja vain kielteisessä, voimavaroja kuluttavassa merkityksessä. Näissä tarinoissa taloudellinen taantuma sekä yhteiskunnassa meneillään olevat rakenteelliset muutokset ja uudistukset, kuten sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistus ja työsopimuksia määrittävät (uudet) lakimuutokset, aiheuttivat **työuraan ja työhön liittyvää epävarmuutta** (n= 3/75) Uudistukset aiheuttivat tarinoissa työmäärän lisääntymistä, uusia osaamisvaatimuksia ja työn tehostumista ja tarkkailua:

Stressiä on luonut koventuneet tavoitteet ja lisääntynyt tarkkailu ja raportointi sekä itsearviointien ja asiakaspalautteen käyttöönotto. Pienemmällä porukalla ja vähemmällä rahalla pitäisi saada aikaan jopa parempia tuloksia samalla kun kuntalaisten ja asukkaiden määrä kasvaa (TYÖ112).

Kokemus oman työn sisällön merkityksellisyydestä toi vastapainoa ja vahvisti voimavaroja muuten raskaaksi koetussa ja uupumustakin aiheuttaneessa tilanteessa. Positiivinen suhtautuminen ja sopeutuminen tilanteeseen auttoivat selviämään muutoksista. Yhteiskunnalliseen päätöksentekoon haluttiin myös osallistua ja vaikuttaa kuntavaalien kautta asettumalla ehdokkaaksi. Aktiivisuus näyttäytyy toimijuutena elämän solmukohdissa, kun mahdollisilta tuntuneet muut toiminnan tavat vähenevät (Åkerblad, 2015, 131). Henkilökohtaisen toimijuuden mekanismina Bandura (2006, 165) näkee yksilön uskomukset kyvyistään ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa toiminnan ehtoja kontrolloiviin tapahtumiin.

Epätyypilliset työnteon muodot (n= 4/75) ja työn prekarisoituminen ilmenivät vastauksissa myös työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä. Kauppinen (2013) tarkastelee työn pirstaloitumisen ilmiötä työkyvyttömyyden ja työurien pidentämisen näkökulmasta erittäin keskeisenä tekijänä, koska työelämä on jakautunut kahtia työntekijäryhmien tyytyväisyyden osalta; tyytyväisiin ja työn mielekkyyden heikentämiin. Työn lisäksi työyhteisöt sirpaloituvat, sosiaalisen tuen määrä heikkenee ja uhkatekijänä ilmenee työntekijöiden kiinnittymisen puute, joka altistaa psyykkisille ongelmille. (Emt.) Määräaikaisten työsuhteiden jatkumisen epävarmuus aiheutti huolta ja stressiä, ja osa-aikaisen sekä 0- työsopimuksen vähäiset työtunnit aiheuttivat taloudellisia vaikeuksia. 0-sopimuksen yhteydessä näyttäytyi työnantajan valta-aseman ja oikeuksien kautta syntynyt työtilausten päättymiseen johtanut tilanne, kun *Uusi myymäläpäällikkö ei hänestä ei ilmeisesti pitänyt ja se näkyi hänen työtunneissaan* (TYÖ117) ja työntekijä jatkoi työsuhteessa ilman työtunteja ja palkkaa. Määräaikaisten työn jatkumiseen tai päättymiseen liittyvä problematiikka näyttäytyi puolestaan monimutkaisena kokonaisuutena, jonka vaikutukset heijastuivat työelämän ulkopuolelle, kuten tekniikan alalla työskentelevän toimihenkilön tarinassa: -

Tilanne on stressaava, koska esimiehelle tulisi antaa mahdollisimman hyvä kuva ennen suositusten pyytämistä, keskeneräisiä hommia on runsaasti ja samalla pitäisi löytää uusi työpaikka, mutta kilpailukiello-kohta työsopimuksessa tuntuu haittaavan prosessia. Lisäksi kotona odottaa tyttöystävä, koira ja lapsikin on tulossa kesällä. (OMA225).

Epävarmaan työtilanteeseen haettiin apua hakeutumalla uuteen työpaikkaan, jatkokouluttautumalla tai hakeutumalla opiskelemaan alaa, jonka nähtiin tarjoavan paremmat työmahdollisuudet.

Muun elämäntilanne (n=18/75)

Elämän ruuhkavuosien aikana näyttäytyi useita kuormittavia ja voimavaroja lisänneitä tekijöitä joko erikseen tai samanaikaisesti. Erityisesti **työn ja perheen yhteensovittamisen** (n= 6/75) vaikeus pienten lasten perheissä heijastui työelämään väsymyksenä ja keskittymisen puutteena. Vähäisten yöunien yhdistyminen vapaa-ajalla tehtäviin projekteihin, kuten talon rakentamiseen – johti omaan palautumiseen tarvittavan vapaa-ajan puuttumiseen ja liikuntaharrastusten päättymiseen, jolloin myös työ koettiin normaalia kuormittavampana. Työn ja perheen yhteensovittamista edisti työnantajan myönteinen suhtautuminen tilanteeseen ja joustava suhtautuminen työn tuloksen hetkellisesti heikentyessä: *Onneksi on hyviäkin päiviä, jolloin työtä jaksaa tehdä normaalisti. Esimies on suhtautunut tilanteeseen melko ymmärtäväisesti ja suostunut tilapäisesti katsomaan sormien läpi Kainon työtehoa.* (OMA207) Tarinoissa nähtiin tärkeänä, että työympäristö sopeutuu työntekijän erilaisiin elämäntilanteisiin, ja työnantajan ymmärryksen myötä armollisuus omaa jaksamista kohtaan sekä toiveikkuus tilanteen kohentumisesta vahvistuivat. Havainto tukee aiempia tutkimuksia, joissa on todettu molemminpuolisen jouston heijastuvan työntekijöiden hyvinvointiin, työn ja kotiasioiden helpompaan yhdistämiseen (Kandolin 2006) sekä työurien pidentämiseen (Kandolin & Tuomivaara 2012).

Työ ja muu arkiympäristö (n= 15/75), jossa erityisesti ihmissuhteiden päätyminen tai alkaminen, liitettiin työhyvinvoinnin kokemuksiin joko kuormittavana tai sitä vahvistavana tekijänä sen mukaan, minkälaiset tuntemukset muutokseen liitettiin. Työelämän ulkopuolisten tapahtumien vaikutus työhyvinvointiin näyttäytyi voimakkaimmin tunteisiin vaikuttaneiden tapahtumien ja tilanteiden kautta. Etenkin omassa, vanhemman tai lapsen terveydentilassa tapahtuneet muutokset, kuten vakava sairastuminen tai kuolema, aiheuttivat huolta, unettomuutta sekä mielialan heikkenemistä, jotka siirtyivät työelämään yleisenä väsymyksenä, keskittymiskyvyn puutteena, työkavereihin kohdistuneena ärtymyksenä tai työhön liitettyinä jaksamisongelmina. *Kaino on vaimoineen juuri saanut perheellisäystä ja syntynyt vauva kärsi synnytyksessä hapenpuutteesta, josta jäi pysyvä vaurio vauvalle. --- Kaino on surullinen tapahtumista, mutta pyrkii jatkamaan eteenpäin positiivisin mielin. Työssä Kainon on kuitenkin vaikea keskittyä ja hän puhuu asiasta esimiehensä kanssa, jotta voisi hieman vähentää työtehtäviään* (OMA216).

Perhevastuiden ja uramahdollisuuksien muuttuminen liitettiin työhyvinvointiin ainoastaan kahdessa kertomuksessa (n= 2/75). Perheen perustaminen liitettiin molemmissa kertomuksissa työurasta luopumiseen mutta suhtautuminen tähän muutokseen vaihteli. Toisessa kertomuksessa koettiin haikeutta lupaavan työuran menettämisestä, kun taas toisessa kuvattiin perheen perustamisen vaikuttaneen omiin arvoihin siten, että työura siirtyi toissijaiseksi ja työ muuttui vähitellen välineeksi ansaita rahaa perheen vapaa-aikaa varten; *Kaino huomasi nauttivansa isyydestä enemmän kuin haasteiden voittamisesta työpaikalla* (OMA237). Tämä tukee myös aiemman tutkimuksen havaintoja siitä, että vanhemmuuden myötä omat elämänarvot ja työstä saadun palkitsevuuden merkitys saattavatkin muuttua sisäisestä ulkoiseksi (Johnson 2005).

Muun elämän tilanteiden käsittelyyn vaikutti, nähtiinkö tilanteet mahdollisuutena, uhkana tai neutraaleina elämään liittyvinä tapahtumina. Avoin ilmapiiri, ymmärryksen

osoittaminen sekä luottamukselliset suhteet työpaikalla koettiin tärkeiksi voimavaroiksi vaikeiden tilanteiden yhteydessä. Omien voimavarojen, työkyvyn ja hyvinvoinnin kohentamiseksi käännettiin usein työterveyspalvelujen puoleen, osallistuttiin kuntoutukseen sekä muutettiin elämäntapoja aloittamalla uudelleen liikuntaharrastus, kiinnittämällä huomiota terveelliseen ruokavalioon sekä säännölliseen ateriatyömiin työaikana. Sairasloma näyttäytyi myös monissa tilanteissa rauhoittavana keinona. Vapaa-ajalla voimavaroja vahvistavina tekijöinä koettiin perheen yhteiset ulkoiluhetket sekä asioista keskusteleminen puolison tai ystävien kanssa.

Työhyvinvointi kehyskertomusvariaatioiden kautta tarkasteltuna

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus ja sen siirtovaikutukset näyttäytyivät tarinoissa kahdesta eri näkökulmasta: työhyvinvoinnin subjektiivinen kokemus siirtyy joko voimavarana tai kuormittavana tunnetilana työelämästä omaan elämään ja päinvastoin (ks. myös Viitala 2004, 130, 164.)

Työelämä -variaatiossa työhyvinvointiin liitetettiin yhteiskunnallisia, organisatorisia, työn järjestelyihin sekä sosiaalisiin suhteisiin liitettyjä tilanteita ja tapahtumia, joiden vaikutukset heijastelivat joka viidennessä vastauksessa omaan elämään sosiaalisten suhteiden heikkenemisenä tai muina ongelmina. Työelämä -variaation vastauksissa esiintyi eniten työhyvinvointiin liitettyä työkontekstiä sekä työn kiireet. Näissä tarinoissa työhyvinvointiin liitetty tapahtumat heijastelivat omaan elämään näyttäytyen vapaa-ajalla parisuhdeongelmina tai vapaa-ajan vähenemisenä, joiden seurauksena sosiaalinen kanssakäyminen ja yhteydenpito oman verkoston kanssa väheni ja elämäntavat muuttuivat huonompaan suuntaan. Organisaation toimialan epävarmuudet heijastelivat omaan elämään etenkin taloudellisina huolina, mutta työelämän muutoksissa oman elämän ihmissuhteet toimivat myös voimavaroja vahvistavina muutosten läpi ja *vaikeudet opettivat vetämään yhtäköyttä* (OMA123). Toisaalta yksilön omat voimavarat sekä innostava työelämä edesauttoivat omassa elämässä tapahtuneiden menetysten sekä heikkoina hetkinä työyhteisössä ilmaantuneiden ristiriitojen yli; *on tärkeää, että työympäristö mukautuu työntekijän erilaisiin elämäntilanteisiin* (OMA216). Työelämä-variaatiossa työhyvinvoinnin edistämisen keinot liittyivät työkontekstissa töiden uudelleenorganisointiin tai järjestelyyn sekä sosiaalisten pääoman kehittämiseen vuorovaikutuksellisuutta lisäämällä.

Oma elämä -variaation vastauksissa korostui työn ja sosiaalisten suhteiden tasapainottelun onnistuminen työelämän ja oman elämän välissä sekä oman osaamisen ja työssä kehittymisen mahdollisuuksien merkitys. Yksilön positiivinen asenne, hyvinvointi ja voimavarat näyttäytyivät työssä koko työyhteisön ilmapiirin eduksi. Yksilön positiivinen asenne, oman elämän tasapaino ja voimavarat siirtyivät siirtovaikutuksena työelämään; työhön ja työyhteisöön. Työelämässä uudet ihmissuhteet poistivat aikaisemmin työelämän ulkopuolella koettuja yksinäisyyden kokemuksia.

Pohdinta ja johtopäätökset

Tutkimuksessa tarkasteltiin työhyvinvointiin liitettyjä voimavara- ja kuormitustekijöitä sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Aineistossa näyttäytyy työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus työelämän ja oman elämän vuorovaikutteisuuksena.

Työelämäkontekstissa korostui työhyvinvointiin liitettyä työhön ja johtamiseen liitettyjä kokemuksia, kun taas omassa elämässä työhyvinvointiin liittyi läheisimmin läheisiin ihmisiin kohdistuneet tekijät. Työhyvinvoinnin luonteen voidaan ajatella syntyvän kokonaisvaltaisena subjektiivisena kokemuksena työelämän tekijöiden integroitua

osaksi omaa vapaa-aikaa ja päinvastoin ja näyttäytyvän Laineen (2014, 2015) esittämän mallin mukaisesti. Työhyvinvoinnin dynaamisuutta tarkasteltiin subjektiivisesti koetun hyvinvoinnin kokemuksen tilan muuttumisena pahoinvoinnista hyvinvoinniksi ja päinvastoin.

Työhyvinvoinnin kokemus syntyy subjektiivisena kokonaisvaltaisena ja dynaamisena tunnetilana, joka näyttäytyy kontekstuaalisena tilanteissa ja ympäristössä, jota voimassaoleva lainsäädäntö sekä yhteiskunnan työlle asettamat ehdot, rakenteet ja puitteet määrittävät.

Tutkimuksen perusteella voidaan osoittaa eri keinojen vahvistavan yksilön voimavaroja; psykologista, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia yhteiskunnan, organisaation tai yksilön oman toiminnan kautta ja edistää subjektiivisesti koettua kokonaisvaltaista hyvinvoinnin kokemusta.

Työhyvinvointi syntyy työpaikoilla osana työyhteisön sosiaalista järjestelmää, dynaamista ja muuttuvaa organisaatiota, johtamista ja yhteisiä arvoja. Työstä syntyvät merkitysten ja mahdollisuuksien kokemukset tuottavat parhaimmillaan mielihyvää, onnistumisen kokemuksia, hyvinvointia ja tekevät elämän merkitykselliseksi (Virtanen & Sinokki 2014). Työhyvinvointi näyttää aineiston perusteella ilmenevän etenkin työpaikan sosiaalisten suhteiden, lähijohtamisen, työn mielekkyyden ja merkitysten kautta. Tutkimuksen tuloksissa työn sisällön merkitys korostuu sekä voimavaroja lisäävänä tai kuormittavana tekijänä ja työhyvinvoinnin näkökulmasta keskeisenä tekijänä. Vahva yhteisöllisyyden kokemus sekä esimiehen arvostava ja palautetta antava toiminta liittyvät työhyvinvoinnin kokemuksiin painokkaasti. Esimiehen vuorovaikutteinen, luottamusta ja avoimuutta korostava sekä kannustava johtamistyyli koetaan työhyvinvoinnin osalta merkitykselliseksi työarjen tilanteissa. Organisaatioiden muutosjohtaminen ja epävarmuuden hallinta on yhteydessä työhön sitoutumiseen, työkykyyn ja koettuun työhyvinvointiin.

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta työhyvinvoinnin osalta keskeistä on muutoksista tiedottaminen ja ennalta-arvattavuus sekä työntekijöiden näkökulmasta työehtojen oikeudenmukaisuus etenkin vastuun ja vallan jakautumiseen liittyvissä ehdoissa; kuten nollasopimuksen osalta työajan alarajan määrittäminen olisi työntekijän näkökulmasta tärkeää. Yksilöiden näkökulmasta muuttuvat työolosuhteet ja -markkinat tarjoavat jatkuvan kehittymisen mahdollisuuden, mutta myös vaateita, joiden osalta huomion kiinnittäminen etenkin voimavarojen säilyttämiseen korostuu.

Työhyvinvoinnin voimavaroja vahvistavina keinoina korostuu vuorovaikutuksen merkitys niin työpaikalla, kuin omalla ajalla. Työn kuormituksen vähentämisen yhteydessä keinoina kerrottiin työn keventäminen, rikastaminen, uudelleen organisoiminen tai työn rytmittäminen. Työn sisällön merkityksellisyys saattaa esiintyä voimavaroja tuottavana tekijänä tilanteessa, joka muutoin koetaan kuormittavana. Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaalinen tuki lisäsivät voimavaroja vaativissakin olosuhteissa.

Yksilön kokema työhyvinvointia voitiin vahvistaa työelämän joustoin, työaikaa rajaamalla, terveellisten elämäntapojen ja uudelleen aloitetun liikuntaharrastuksen avulla sekä lisäämällä vapaa-ajan mielekkyyttä. Yksilön oma aktiivisuus vahvisti elämänhallinnan ja turvallisuuden tuntemuksia.

Tutkimuksessamme työelämän epävarmuus sekä jatkuvan muutoksen tila heijastelivat työhyvinvointiin kuormitusta lisäävinä ja työhön sitoutumista heikentävinä tekijöinä yksilöihin (ks. myös Laine 2013, 42; Virolainen 2012, 110; Bakker ym. 2007). Yhteiskunnallinen päätöksenteon yhteys näyttäytyi kuormittavana tekijänä etenkin sosiaali- ja terveysalan uudistukseen liitettyä epävarmuutena. Työlakeihin perustuvat nollatyösopimukset, toistuvat määräaikaiset työsuhteet sekä osa-aikatyö lisäsivät epävarmuutta, joiden kerrottiin heijastelleen omaan elämään. Työ- ja elinkeinoelämään

kohdistuu muutoshaasteita uusien työtapojen myötä, kuten Pentikäinen (2007) on korostanut.

Omasta elämästä työhyvinvointiin liitettiin voimakkaimmin perheen, läheisten ihmisten terveyteen tai ihmissuhteisiin kohdistuneet nopeat muutokset. Useiden muutosten samanaikaisuus työelämässä ja omassa elämässä asettivat haasteita palautumiselle, selviytymiselle ja työssäjaksamiselle. Tämä havainto vahvistaa koetun työhyvinvoinnin syntyvän myös työn ulkopuolisten tekijöiden vaikutuksesta (ks. myös Viitala 2004, 164; Kinnunen 2009). Tämä asettaa uusia tutkimushaasteita työelämä tutkimukselle voimavaroja vahvistavien työjoustojen lisäämisestä.

Työorganisaatioiden näkökulmasta koetun työhyvinvoinnin merkitys ja yhteys yrityskulttuurin ja yksilöiden kautta välittyvään työn tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen näyttäytyivät presenteeismin ja työhön sitoutumisen (engagement) käsitteiden näkökulmasta. Ulkoisia motivaatiotekijöitä, kuten palkkaa korottamalla työn mielekkyys koheni kahden vuoden ajaksi. Työhyvinvointiin vaikuttaa se, miten mielekkääksi työn tekeminen koetaan (Robertson & Cooper 2011, 10). Työssä koetun mielekkyyden tarkasteluun soveltuvaa tutkimusta ja sovelluksia voitaisiin selvittää lisää. Tutkimuksen perusteella voidaan vahvistaa aikaisempia havaintoja siitä, miten työssään hyvinvoivat työntekijät tekevät työtään innostuneemmin, laadukkaammin ja tehokkaammin. Hyväksi koetun työilmapiiiriin yhteys suorituskyykyyn sai vahvistusta tutkimuksemme kautta (Robertson & Cooper 2011). Työyhteisön myönteisen vuorovaikutuksen lisäämiseen tulisikin kiinnittää enemmän huomiota työelämässä. Teollisuudessa ilmapiiriin yhteys liittyy suoraan tuottavuuteen esimiesten tuen, työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisen, osaamisen kehittämisen, ponnistelun (effort), innovaatioiden, joustavuuden, laadun ja palautteen antamisen kautta (Petterson ym., mt. Robertson & Cooper 2011). Palvelualoilla hyvinvointi liittyy läheisesti asiakastytyväisyyteen, potilastyöhön ja palvelun laatuun ja asiakaspalvelutilanteiden sujumiseen (Robertson ja Cooper 2011, 15-16), jotka näyttäytyvät myös aineistossa.

Tutkimusaineistomme muodostuessa eläytymismenetelmällä kerätystä kolmannessa persoonassa muodostetuista kertomuksista, vastauksissa yhdistyy merkityksellisiä kokemuksia omasta elämästä, sekä muista merkityksellisiksi koetuista työhyvinvoinnin tekijöistä. Aineisto antaa viitteitä kokemuksista ja käsityksistä, joiden kautta työhyvinvoinnin kokemuksen ajatellaan muodostuvan. Aineiston sisällöllinen rikkaus mahdollistaisi aiheen tarkastelun useamman eri tieteenalan näkökulmasta. Jatkotutkimuksessa voitaisiin tarkastella aineistoa esimerkiksi arvojen, merkitysten, elinikäisen oppimisen, työn luonteen prekarisoitumisen, työn tehokkuuden ja tuottavuuden (Guy Ahonen), yhteisöllisyyden ja sosialisaiton, työssä oppimisen ja perehdyttämisen, hiljaisen tiedon, henkilöstön kehittämisen tai yhteiskunnallisen päätöksenteon vaikuttavuuden näkökulmasta, jotka tässä tutkimuksessa jätettiin tutkimusongelman ulkopuolelle. Tutkimusaineisto antaa myös viitteitä työelämän polarisoitumiseen viittaavasta työelämä tutkimuksen tarpeesta.

Tutkimus on tuottanut käsityksiä ja konkreettisia esimerkkejä tilanteista ja tekijöistä, joiden kautta työhyvinvoinnin voidaan ajatella näyttäytyvän aikuisille. Eläytymismenetelmällä ilmiön tarkastelu kahden näkökulman kautta vahvistaa koetun työhyvinvoinnin merkitysten syntyvän työelämän ja oman elämän toisiinsa vaikuttavista tekijöistä.

Tulevaisuudessa voisi kiinnittää huomiota työelämässä työn sisällön mielekkyyttä arvioivien mallien kehittämiseen. Työelämän erilaisia joustoja selvittämällä voitaisiin lisätä voimavaroja tukevia malleja työelämän ja muun elämän tasapainon säilyttämiseksi.

Työhyvinvoinnin määrittelyn osalta tutkimuksemme vahvistaa saman, minkä Laine (2013, 100) on aiemmin todennut: *Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa*. Laineen esittämään malliin verrattaessa tutkimusaineistossa ei esiintynyt suoraan elämäntapoihin tai sukupuolirooleihin liitettyjä tekijöitä. Aineistossa esiintyi yksi fyysiseen työympäristöön, sisäilmaongelmiin liitetty maininta, jonka vastaaja koki merkitykseltään tärkeäksi, mutta vähäisemmäksi, kuin työyhteisön aiemmat ilmapiiriongelmat. Terveelliset elämäntavat liitettiin työhyvinvoinnin keinojen yhteyteen.

Tutkimuksessamme työympäristön fyysiset tekijät eivät esiintyneet korostuneesti määrittelyyn nähden. Työhyvinvoinnin määrittelyn osalta esiintyi korostuneesti työkontekstiin, työelämämuutoksiin ja epävarmuuteen sekä omaan elämänhallintaan liitettyjen osa-alueiden kokemuksellisuus voimavarojen ja kuormitustekijöiden suhteen.

LÄHTEET

- Adair, K. C. & Fredrickson, B. L. 2015. Be open: Mindfulness predicts reduced motivated perception. *Personality and Individual Differences*, Vol 83 (September 2015), 198–201. <http://www.sciencedirect.com/helios.uta.fi/science/journal/01918869> (Luettu 31.3.2017)
- Ahonen, G. 2013. Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos, 12–15.
- Ahonen, G. 2011. Työelämä ja sen muutos. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2012: seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf> (Luettu 16.4.2017)
- Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ: kymmenen väitettä työelämästä. EVA:n raportteja. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030: miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. TEM raportteja 14/2012.
- Allvin, M. & Aronsson, G. 2003. The future of environment reforms: Does concept of work environment apply within the new economy? *International Journal of Health Services* 33(1), 99–111. DOI:10.2190/1D2L-2HV2-0QLL-4PGW (Luettu 20.4.2017)
- Aura, O., Ahonen G. & Ilmarinen J. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa. Excenta Oy (2009–2011) & Pohjola Op (2012). Helsinki.
- Bakker A. B. & Demerouti, E. 2006. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Eskola, J. 1997. Eläytymismenetelmäopas. Tampere: Tampereen yliopisto, TAJU.
- Fredrickson, B. L., Grewen, K. M., Algoe, S. B., Firestone, A. M., Arevalo, J. M. G., Ma, J. & Cole, S. W. 2015. Psychological well-being and the human conserved transcriptional response to adversity. *PLoS ONE*, 10(3): e0121839. doi:10.1371/journal.pone.0121839 (Luettu 31.3.2017)
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Väitöskirja. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Husman, P. & Kauppinen, T. 2007. Yksilöiden voimavarat. Teoksessa Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 103–105.
- Hänninen, V. 2002. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis. 5. painos. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Isopahkala-Bouret, U. 2008. Asiantuntijuus kokemuksena. *Aikuiskasvatus* 28 (2), 84–93. http://www.helsinki.fi/ktl/julkaisut/pk_2009/isopahkala.pdf
- Joensuu, M., Kivistö, S., Malmelin, J. & Lindström, K. 2008. Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Tutkimusraportti 34. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. 1988. Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross. Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78, 10, 1336–1342.
- Johnson, M. 2005. Family roles and work values: Processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family* 67, 352–369. <http://search.proquest.com/helios.uta.fi/docview/219746114/fulltextPDF/D4DE69045A414D9CPQ/1?accountid=14242> (Luettu 7.4.2017)

- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.
- Kandolin, I. 2006. Työaikajoustot ja niiden yhteydet työn organisointiin ja hyvinvointiin. *Työ ja ihminen* 20 (3), 202–218.
- Kandolin, I & Tuomivaara, S. 2012. Työn tekemisen joustot ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset*. M. Perkiö--Mäkelä & T. Kauppinen (toim). *Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41*. Helsinki: Työterveyslaitos, 27–41.
- Karasek, R. & Theorell, T. 1990. *Healthy Work, Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kauppinen, T. 2013. Työolot ovat parantuneet mutta sirpaloituva työ uhkaa työhyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitoksen tiedote 26/2013. http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote26_2013.aspx (Luettu 17.4.2017)
- Kinnunen, U. & Mauno S. (toim). 2009. *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. *Acta Electronica Tampereensis* 722. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kuusela, P. & Saastamoinen, M. (toim.). 2014. Hyvän elämän sosiaalipsykologia. Toimijuus, tunteet ja hyvinvointi. Kuopio: Unipress cop.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot ja tutkimassa. Sarja C Osa 372. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20V.K.pdf?sequence=4> (Luettu 30.3.2017)
- Laine, P. 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus* 1/2015. 30–46.
- Leiter, M. & Maslach, C. 2000. *Preventing burnout and building engagement: a complete program for organizational renewal*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lee, J.S.K. & Yu, K. 2004. Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19 Issue: 4, pp. 340-359. doi: 10.1108/02683940410537927 (Luettu 12.4.2017)
- Manka, M-L. 2012. *Työn ilo*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Mäkinen, J-P., Bordi L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S., Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä hyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014: 18. Helsinki.
- Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka M-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere: Tampereen yliopisto. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/TSRloppuraportti.pdf> (Luettu 14.4.2017)
- Oksanen, T. 2009. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijän terveys. Sarja D osa 876. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto. s
- Ojala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Parzefall, M-L. & Hakanen, J. 2010. Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology* 25(1), 4-21. <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683941011013849>
- Pentikäinen, L. 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014.
- Perkiö-Mäkelä, M. 2007. Yksilöiden voimavarat. Teoksessa *Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder. Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 97–102.

Perko, K. & Kinnunen, U. 2013. Työhyvinvointia edistävä johtajuus: Kahden vuoden seurantatutkimus kunta-alalla. Tampereen yliopiston julkaisuja 11/2013.

Työsuojelurahasto. http://www.uta.fi/projektit/resulead/reports/Perko_Kinnunen_2013.pdf

Pyöriä, P. 2007. Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 44–52.

Robertson, I. & Cooper, C. 2011. Well-being. Productivity and Happiness at Work. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. 2. uud.painos. Ammattikasvatussarja 8.

Ruohotie, P. 2003. Asiantuntijana kehittyminen. Teoksessa Okkonen, E. (toim.) Ammattikorkeakoulun jatkotutkiminto – lähtökohdat ja haasteet. Julkaisu 1. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 64–80.

Saaranen-Kauppinen, A., Rovio, E., Wallin, A. & Eskola, J. 2011. "Kaino löysi parin, mutta jatkaa liikunnan harrastamista edelleen" – Sosiaaliset suhteet ja liikunta-aktiivisuus. Liikunta & Tiede 48 (6), 18–23.

Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Studies in social security and health 115. Tampere: Kela. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuksia115.pdf?sequence=2>

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Editra Prima Oy.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Työelämän kehittämisstrategia 2020. Viitattu 2.5.2017 http://tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf

Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi> (Luettu 31.3.2017)

Työterveyslaitos. 2017. Työpaikkakiusaaminen. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen> (Luettu 14.4.2017)

Valkonen, J. 2014. Miehen masennuksen tarinallinen kiertokulku. Teoksessa P. Kuusela & M. Saastamoinen (toim.). Hyvän elämän sosiaalipsykologia. Toimijuus, tunteet ja hyvinvointi. EU: UNIpress, 101–127.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand

Vähämäki, J. 2003. Kuhnurien kerho. Helsinki: Tutkijaliitto

Åkerblad, L. 2015. Hämmennystä ja reittivalinnan vaikeutta – prekaari toimijuus. Teoksessa P.A. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.). Toimijuus, ohjaus ja elämäntietä. Toimijuuden tuki: koulutus- ja työsiirtymät, toimijuus ja ohjaus -hanke. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, 129–144.

Eläytymismenetelmä 2017:

Ohjeita ja kokemuksia menetelmästä kiinnostuneille

Jari Eskola & Sanna Karayilan & Terhi Kaski & Tiina Lehtola & Tiina Mäenpää & Oshie Nishimura-Sahj & Anu-Maarit Oede & Mari Rantanen & Sirkku Saarinen & Päivi Toivikko & Marianna Valtonen & Anna Wallin ²

1. Mikä eläytymismenetelmä on?

(1) Tapasit sattumalta junamatkanla tutlavasi. Puhuitte siitä, millaista yleissivistystä tällä hetkellä tarvittaisiin. Kerro vapaasti keskustelustanne.

(2) Tapasit sattumalta junamatkanla tutlavasi. Puhuitte siitä, millaista yleissivistystä parinkymmenen vuoden päästä tarvittaisiin. Kerro vapaasti keskustelustanne.

Tämän artikkelikokoelman tutkimusartikkeleita yhdistää eläytymismenetelmä: kaikkien yhdentoista empiirisen tutkimuksen aineistot on kerätty tällä menetelmällä. Kun tutkimusartikkelien aiheet kuitenkin vaihtelevat melko paljon korkeakoulujen yhdistämisestä turvallisuuskulttuuriin, työhyvinvoinnista monikulttuurisuuteen ja onnistuneesta rekrytointiprosessista luennon onnistumiseen, on selvää, että kyseessä on monipuolinen ja monenlaisiin aiheisiin sovellettavissa tiedonhankintamenetelmä. Eläytymismenetelmää on käytetty melko monipuolisesti monella eri tieteenalalla (ks. Wallin ym. 2015) Suomessa: meidän artikkelijamme yhdistää menetelmän lisäksi kiinnostus kasvatuksen ja sosiaalisaation eri prosesseihin.

Eläytymismenetelmällä tarkoitetaan kvalitatiivisen aineiston tiedonhankintamenetelmää, jossa vastaajille (kutsuttakoon heitä vastaajiksi, informanteiksi, joskus jopa tutkimuskohteiksi olkoonkin, että varsinaisia kohteita he eivät ole vaan tutkittava ilmiö) annetaan orientaatioksi pieni kertomus, jota on tapana kutsua *kehyskertomukseksi*. Vastaajien tehtävänä on jatkaa tätä kertomusta eteenpäin tai vaihtoehtoisesti kertoa mitä on tapahtunut, jotta on päädytty kehyskertomuksessa kuvattuun tilanteeseen:

(1) On kulunut reilu vuosi siitä, kun Norssin lukio muutti yliopistolle. Tunnet kuuluvasi tähän yhteisöön. Kirjoita tarina siitä, miten yhteenkuuluvaisuuden tunne ilmenee lukiolaisen arjessasi.

(2) On kulunut reilu vuosi siitä, kun Norssin lukio muutti yliopistolle. Tunnet ettet kuulu tähän yhteisöön eikä yhteisö ole ottanut sinua omakseen. Kirjoita tarina siitä, miten yhteisöllisyyden puuttuminen ilmenee lukiolaisen arjessasi.

Eläytymismenetelmä kehitettiin aikanaan 1960-luvulla yhdeksi vastaukseksi tutkimuksen tiedonhankinnan eettisten ongelmien ratkaisuksi. Eläytymismenetelmän perusidea on suora imitaatio kokeellisesta ajattelusta: Yhtä tekijää – muuttujaa – varioimalla muiden olosuhteiden pysyessä samana voidaan selvittää sitä, mitä tämä nimenomainen muuttuja vaikuttaa tutkittavaan asiaan. Perusmallina voi siis pitää vaikkapa lääketutkimusta: mitä tapahtuu, kun koeryhmälle annetaan testattavaa ainetta ja verrokkiryhmälle plaseboa.

² Artikkelin pohjautuu Jari Eskolan fasilitoimaan ja Annan Wallinin konsultoimaan kahden opintojakson yhdistelmäseminaarin (*EskolaMEBS1.0*-ryhmä) työskentelyyn Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnassa lukuvuonna 2016-2017. Kaikki kirjoittajat ovat osallistuneet seminaarityöskentelyyn, käyttäneet itse eläytymismenetelmää omissa tutkimusprojekteissaan sekä osallistuneet artikkelin kirjoittamiseen ja muokkaamiseen. Artikkelissa esitetyt kehyskertomukset ovat esimerkkejä ryhmän talvella 2016-2017 käyttämistä kertomuksista.

Samalla tavalla eläytymismenetelmässä kehyskertomuksessa varioidaan yhtä tekijää – Norssin lukio -esimerkissä yhteisöllisyys - muiden elementtien pysyessä samana.

Eläytymismenetelmän etuna on, että sitä käytettäessä vastaajat voivat käyttää ihmisille tyypillisiä toimintatapoja: ajattelua, punnintaa, kieltä todellisuutta konstruoivana tekijänä jne. Ajattelun samankaltaisuutta ei haeta samalla tavalla kuin vaikkapa kyselylomakkeella, jossa vastaaja joutuu valitsemaan muutamasta vaihtoehdosta sen itselleen vähiten sopimattoman. Esimerkiksi Likert-asteikollisia asenneväittämiä käytettäessä kaksi vastaajaa voi hyvin valita saman vaihtoehdon ("olen jossain määrin samaa mieltä") vaikka tarkemmin ajatellen heidän käsityksillään ei ole yhtään mitään yhteistä lukuun ottamatta sitä, että paremman puutteessa he ovat valinneet saman vaihtoehdon. Näin tutkijan työ tietyllä tavalla helpottuu, kun vastaajat ovat löytäneet käsitystensä samanlaisuutta tutkijan puolesta. Tutkimuksessa kuitenkin olemme tavanomaisesti kiinnostuneet juuri samanlaisuudesta, samoinhan kvalitatiivisten aineistojen kanssa työskentelevä pyrkii löytämään vastauksista (haastatteluista tms.) samankaltaisuutta teemoitellen ja tyypitellen, joskus jopa laskien. Jos ei lasketakaan, niin ainakin helposti käytetään kvasikvanti-ilmaisuja aineistoa analysoidessa ja tulkitessa, jopa huomaamattaan: *harvat, vain jotkut, noin puolet, lähes kaikki*. Sinänsä jako kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimukseen on kulunut ja jopa turha, tässä yhteydessä sillä tarkoitetaan ainoastaan aineiston muotoa: onko aineisto valmiiksi numeroina vai jossakin muussa muodossa, usein haastattelulitteraatteina. Tähän jakoon ei siis liitetä erityisiä tieteenfilosofisia, epistemologisia tai ontologisia periaatteita sen paremmin kuin ehdotonta kantaa kielen olemuksesta tutkimuksesta. Kieleen voi suhtautua monella tavalla tutkimuksessa: se voi olla väylä todellisuuden selvittämiseen tai yhtä hyvin voidaan tutkia kieltä sellaisenaan, eri tapoja käyttää kieltä. Olennaista lienee se, että tutkimuksella tavoitetaan jotain lukijaa kiinnostavaa ja jopa nyky-yhteiskuntaan ajatuksia herättävää, vaikka ei aina lopullista totuutta. Näin tapahtuu myös, kun käytämme eläytymismenetelmää. Menetelmällä kerätyt tarinat tai kertomukset voidaan nähdä yhtä hyvin kuvauksina siitä, miten ihmiset todella ajattelevat jostakin asiasta kuin myös kiinnostavina kertomuksina sinänsä. Niinpä tämänkin kokoelman 11 kertomusta kertovat monenlaisista nyky-yhteiskunnan ilmiöistä, toivottavasti ajatuksia herättävästi, mutta missään tapauksessa ne eivät kerro kaikkea.

Eläytymismenetelmässä vastaajat eläytyvät kehyskertomuksessa esitettyyn tilanteeseen. Koska kirjoittajille annetaan mahdollisuus kuvitteellisen kertomuksen esittämiseen, menetelmällä ei saada tietoa vastaajan omista käsityksistä tai kokemuksista. Sen sijaan menetelmä antaa vastaajalle mahdollisuuden laajentaa tarkastelua oman ajattelun ulkopuolelle, jolloin voidaan päästä jäljille ilmiön laajuudesta: miten vastaajien mielestä ilmiö voitaisiin käsittää. Eläytymismenetelmä ei sovi niinkään sen selvittämiseen, mitä ilmiö on, vaan mitä se voisi olla.

Eläytymismenetelmän juuret ovat Yhdysvalloissa ja 1960-luvulla, mutta viime vuosikymmeninä menetelmä on vakiintunut erityisesti suomalaiseksi menetelmäksi vaikkakin menetelmän maailmanvalloitustyö on hitaasti aloitettu. Terminä "eläytymismenetelmä" ei välttämättä ole paras mahdollinen, mutta jo vakiintunut ja siksi sitä on syytä käyttää tässäkin yhteydessä. Kansainvälisessä keskustelussa olemme toistaiseksi pyrkineet lanseeraamaan termiä *the method of empathy-based stories (MEBS)*. Kehyskertomus on samalla tavalla vakiintunut termi, joskin vaikkapa *skripti (script)* tai instruktio olisivat myös mahdollisia.

Koska kehyskertomuksen variointi on sen keskeisin idea, niin eläytymismenetelmän etuna on se, että sillä kerätyt aineistot voi analysoida ikään kuin kahteen kertaan. Ensiksikin ne voi työstää kuin minkä tahansa laadullisen aineiston variaatiosta välittämättä, vaikkapa teemoitellen ja tyypitellen. Sen jälkeen seuraa toinen analyysikierrös, jossa

keskitytään nimenomaan variointiin, mikä vastauksissa muuttuu, kun kehyskertomuksessa muutetaan yhtä tekijää. Toki tämä variaation vaikutus ei ole aivan selvä. Niinpä monessa tämänkin projektin tutkimuksessa vastaajat paikoin ikään kuin kieltäytyivät vastaamatta kehyskertomuksessa esitettyyn kuvaukseen vaan käänsivät sen päälaelleen. Tutkija voisi tehdä tästä ongelman, mutta sitä se ei ole. Aktiivinen tutkija huomioi tämän ja kunnioittaa aineistoa saaden sitä kautta aineistosta myös tätä kautta enemmän irti. Esimerkkejä tästä löytyy tästäkin artikkelikokoelmasta.

(1) *Ujel on saapunut Suomeen vuosi sitten. Hänen kotoutumisensa on onnistunut hyvin. Kerro, mitä on tapahtunut.*

(2) *Ujel on saapunut Suomeen vuosi sitten. Hänen kotoutumisensa ei ole onnistunut. Kerro, mitä on tapahtunut.*

Eläytymismenetelmästä kertova kirjallisuus on osin jo vanhaa, mutta kiinnostunut lukija löytää näistä kattavan kuvauksen menetelmän historiasta ja kehitysvaiheista:

Eläytymismenetelmäoppaasta (Eskola 1997) on ilmestynyt aikanaan useampi laitos ja myös kahdessa laadullisen tutkimuksen perusoppikirjassa (Eskola & Suoranta 1998; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) eläytymismenetelmällä on näkyvä asema. Aloittaa voi myös tutustumalla uudehkoon oppikirja-artikkeliin (Eskola & Wallin 2015) ja menetelmän käyttöä esittelevään katsaukseen (Wallin ym. 2015). Tuoreita tutkimusartikkeleita on julkaistu Liikunta & tiede -lehdessä (Saaranen-Kauppinen ym. 2011; Kujala 2013; Wallin ym. 2015), mutta kannattaa tutustua myös eläytymismenetelmää hyödyntävään tuoreeseen väitöskirjaan (Kultalahti 2015).

Tällä artikkelilla on kaksi tarkoitusta. Ensinnäkin päivitämme tässä eläytymismenetelmän käyttöön liittyvät kokemukset eräänlaisiksi ohjeiksi menetelmän tuleville käyttäjille monikulttuuristuvassa maailmassa samalla reflektoiden menetelmän käyttöä. Omissa kokeiluissamme olemme tietoisesti – ja osin tarkoituksetta – testanneet monia eläytymismenetelmän käytön vakiintuneita konventioita pyrkien kehittämään menetelmää yhtä käyttökelpoisemmaksi. Toiseksi artikkeli on eräänlainen taustoitus tai jälkikirjoitus artikkelikokoelman 11 empiirisille tutkimusartikkeleille. Viittaustapamme on tämän takia tiukka, emme toista menetelmästä aiemmin esitettyä vaan kerromme, miten menetelmää voidaan onnistuneesti käyttää sekä millaisia pohdintoja ja valintatilanteita menetelmää hyödyntävä tutkija kohtaa.

2. Kehyskertomuksen laadinta

Kehyskertomusta suunniteltaessa on tärkeää miettiä, kenelle kertomus on suunnattu. Olennaista on, että kertomus on ymmärrettävä kaikille vastaajille ja että se herättää ajatuksia ja halun kirjoittaa. Vastaajien ikä ja muut kirjoittamisvalmiuksiin vaikuttavat tekijät on tietenkin syytä ottaa huomioon. Nuorimmat eläytymismenetelmästä vastaajat ovat olleet peruskoulun ala-asteella ja vanhimmat jo pitkään eläkkeellä. Paitsi taidosta kirjoittaa, kyse on myös tiedollisista valmiuksista: siitä että kehyskertomuksessa käytetyt termit ja muut sanat ovat ymmärrettävissä ja ne herättävät edes osapuilleen samanlaisia mielikuvia kaikissa, tai ainakin suurimmassa osassa, vastaajia.

Vastaajien heterogeenisyys aiheuttaa haasteita kaikille soveltuvan kehyskertomuksen konstruomisessa. Paitsi ikä- ja kulttuurierot, niin yhä enenevässä määrin Suomen monikulttuuristuminen tarjoaa eläytymismenetelmää soveltavalle tutkijalle entistäkin enemmän pohdittavaa. Niinpä joihinkin tässä kokoelmassa esiteltäviin tutkimuksiin osallistui maahanmuuttajia, joiden kielitaidon tasosta emme voineet tietää. Siksi päädyimme luomaan joissakin tapauksissa kehyskertomuksia kahdella kielellä suomeksi ja englanniksi, vaikka tässä artikkelissa esittelemme ainoastaan kehyskertomusten suomenkieliset versiot. Koska oli oletettavaa, että ainakin osalla monikielisten ryhmien vastaajista kielitaito olisi suhteellisen

heikko, kehyskertomukset pyrittiin tällaisissa tapauksissa muotoilemaan mahdollisimman lyhyiksi ja selkeiksi. Kehyskertomukset tarjottiin ei-suomenkielisissä ryhmissä vastaajille sekä englannin- että suomenkielisinä, ja he saivat itse valita, kummalla kielellä vastaavat. Myös tarinan kirjoittaminen vastaajien omilla äidinkiellillä ja mahdollinen tulkin käyttö nousi keskusteluun muutamassa kirjoitustilanteessa. Paitsi maahanmuuttajien kohdalla, niin myös esimerkiksi korkeakoulututkimuksissamme aineistot ovat kaksikielisiä ja onpa eräs aineistoistamme kolmikielinenkin erään vastaajan innostuessa vastaamaan ruotsiksi. Eläytymismenetelmän tulevaisuuteen ja sen käyttöön kuuluu useamman kieliset kehyskertomukset.

Useimmiten eläytymismenetelmäaineistot on kerätty paperilla, jolloin A4-paperiarkin ylälaitaan on monistettu yksi kehyskertomusvariaatio ja jokainen vastaaja on saanut sattumanvaraisesti yhden variaation vastattavaksi. Joissakin tutkimuksistamme kehyskertomus oli suomeksi ja englanniksi ja ne oli sijoitettu vierekkäin A4-arkin ylälaitaan. Tämä järjestelmä toimii hyvin: suurin osa vastaajista kirjoitti tavallisesti vaakasuuntaan koko paperin leveydeltä, mutta yllättäen pari vastaajaa käytti paperista vain toisen reunan eli vastasi vain suoraan suomen- tai englanninkielisen kehyskertomuksen alle. Tämä kirjoittamistyylin ero ei kuitenkaan vaikuttanut vastauksen sanan määrään eikä laatuun.

Eläytymismenetelmässä tarkoituksena on luoda samasta kertomuksesta vähintään kaksi eri variaatiota, jotka poikkeavat toisistaan yhden muuttujan suhteen. Yhden muuttujan varioinnissa on käytetty kahta, kolmea ja joskus jopa neljää eri versiota. Olennaista on, että pääsääntöisesti varioidaan vain yhtä muuttujaa muiden kehyskertomusten eri elementtien pysyessä samana. Joissakin tapauksissa voidaan varioida myös kahta eri muuttujaa, kunhan kokonaisuus pysyy hallittuna, mutta välttämättä kovinkaan monimutkaisiin asetelmiin ei kannata turvautua.

(1) *Eräänä päivänä sinut kutsuttiin vierailevaksi luennoitsijaksi erääseen kouluun esittelemään kotimaatasi ja sen kulttuuria kulttuurienvälisen kasvatuksen tunnille. Esityksesi jälkeen sinusta tuntui, että luentosi oli onnistunut hienosti. Eläydy tähän tilanteeseen ja kerro mitä luennollasi tapahtui: mitä ja miten kerroit kotimaastasi ja sen kulttuurista?*

(2) *Eräänä päivänä sinut kutsuttiin vierailevaksi luennoitsijaksi erääseen kouluun esittelemään kotimaatasi ja sen kulttuuria kulttuurienvälisen kasvatuksen tunnille. Esityksesi jälkeen sinusta tuntui, että luentosi oli epäonnistunut. Eläydy tähän tilanteeseen ja kerro mitä luennollasi tapahtui: mitä ja miten kerroit kotimaastasi ja sen kulttuurista?*

(3) *Eräänä päivänä sinut kutsuttiin vierailevaksi luennoitsijaksi erääseen kouluun esittelemään kotimaatasi ja sen kulttuuria kulttuurienvälisen kasvatuksen tunnille. Esityksesi jälkeen sinusta tuntui, että luentosi oli ollut opettavainen ja siksi se oli onnistunut hienosti. Eläydy tähän tilanteeseen ja kerro mitä luennollasi tapahtui: mitä ja miten kerroit kotimaastasi ja sen kulttuurista?*

(4) *Eräänä päivänä sinut kutsuttiin vierailevaksi luennoitsijaksi erääseen kouluun esittelemään kotimaatasi ja sen kulttuuria kulttuurienvälisen kasvatuksen tunnille. Esityksesi jälkeen sinusta tuntui, että luentosi ei ollut opettavainen ja siksi se ei onnistunut. Eläydy tähän tilanteeseen ja kerro mitä luennollasi tapahtui: mitä ja miten kerroit kotimaastasi ja sen kulttuurista?*

Variaatioita ja muuttujia voi olla useampiakin, mutta tällöin ei voida enää välttämättä varmasti sanoa, mikä vaihtelu kehyskertomuksissa aiheuttaa vaihtelua vastaajien kertomuksiin. Itse varioitava muuttuja vaihtelee tietenkin tutkimusongelman ja kohteen mukaan. Kun esimerkiksi tutkimme yleissivistyksen muuttuvuutta keskiössä oli aika, jolloin toisessa kehyskertomuksessa lähtötilanteeksi annettiin nykyaika ja toisessa tulevaisuus,

kuten artikkelin alussa kuvattiin. Vastaavasti ytimessä voi olla tulevaisuudessa tapahtuva muutos:

- (1) Oletetaan että muutaman vuoden päästä Tampere3-hanke on toteutunut. Kerrot kollegallesi innostuneena Tampere3-prosessin vaikutuksesta omaan opetustyöhösi.*
- (2) Oletetaan että muutaman vuoden päästä Tampere3-hanke on toteutunut. Kerrot kollegallesi huolestuneena Tampere3-prosessin vaikutuksesta omaan opetustyöhösi.*

Tampere3-korkeakoulujen yhdistymisprosessin vaikutuksia visioitiin myös korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta. Kehyskertomuksia oli kaikkiaan neljä ja varioitavia muuttujia kaksi. Variaatiot liittyivät itse yhdistymisprosessiin ja sen vaikutuksiin korkeakouluopiskelijoiden opinnoissa. Ensimmäisessä variaatiossa muuttujana on itse yhdistymisprosessi. Ensimmäisessä kehyskertomuksessa korkeakoulujen yhdistyminen tapahtuu ja toisessa se keskeytyy, muuten kehyskertomus on neutraali. Toisessa variaatiossa yhdistyminen tapahtuu ja muuttujana on sen mahdollinen vaikutus opintoihin: myönteinen tai kielteinen. Kertomusten varioinnilla ja muuttujia vaihtamalla pyrittiin saamaan kertomuksiin erilaisia näkökulmia tutkittavasta ilmiöstä:

- (1) Kuvitellaan muutaman vuoden päähän. Tampere3 -hanke on yhdistänyt Tampereen seudun kolme korkeakoulua ja tämä vaikuttaa Tampere3 -korkeakoulussa opiskelevien korkeakouluopiskelijoiden opintoihin. Eläydy tilanteeseen ja kerro pieni tarina siitä miten se vaikuttaa.*
- (2) Kuvitellaan muutaman vuoden päähän. Tampere3 -hanke on päätetty keskeyttää ja Tampereen seudun kolmen korkeakoulun yhdistyminen ei näin ollen toteudu. Lakkautus vaikuttaa myös korkeakouluopiskelijoiden opintoihin. Eläydy tilanteeseen ja kerro pieni tarina siitä miten se vaikuttaa.*
- (3) Kuvitellaan muutaman vuoden päähän. Tampereen korkeakouluopiskelijat opiskelevat uudessa yhdistyneessä Tampere3 -korkeakoulussa ja opinnot sujuvat hyvin. Eläydy tilanteeseen ja kerro pieni tarina siitä mitä on tapahtunut.*
- (4) Kuvitellaan muutaman vuoden päähän. Tampereen korkeakouluopiskelijat opiskelevat uudessa yhdistyneessä Tampere3 -korkeakoulussa, mutta opinnot sujuvat huonosti. Eläydy tilanteeseen ja kerro pieni tarina siitä mitä on tapahtunut.*

Mielenkiintoinen havainto oli, että itse vastaustarinoista ei pystynyt aina suoraan sanomaan, mihin kehyskertomukseen vastaaja oli vastannut. Näyttäisi siis siltä, että eräänlainen vastaajan halu kertoa oma tarinansa ajoi välillä yli kehyskertomuksen ja siten tutkijan odotusten yli. Niinpä vastaus saattoi kertoa niin myönteisistä kuin kielteisistäkin asioista, huolimatta kehyskertomuksen muuttujasta. Valppaalle tutkijalle tämä ei ole ongelma, sillä vastauksia toki voi analysoida ja tarvittaessa siirtää tulkittavaksi muiden samankaltaisten vastausten joukkoon.

Kehyskertomuksen eri tekijöitä vaihtelemalla saadaan aikaan erilaisia kertomuksia, mutta millaisia mielikuvia kertomuksen persoonamuodot antavat? Pohdimme kaikkien kehyskertomusten kohdalla sitä, kerrotaanko tarina minä-muodossa, kolmannessa persoonassa vai mainitaanko kehyskertomuksessa joku erisnimi. Nimien kohdalla pohdimme erityisesti nimistä herääviä mielikuvia. Tuleeko nimestä mieleen nainen vai mies tai vihjaako nimi jotain etnisestä taustasta suunnaten siten vastaajan kertomusta? Pohdintojen taustalla oli ajatus siitä, että kirjoittaja voisi mahdollisimman hyvin eläytyä ja ajatella itsensä kautta kehyskertomuksia ilman, että persoonamuoto tai nimi johdattelie liikaa tarinoiden sisältöä.

Sukupuolineutraalien nimien käyttäminen on ollut yksi eläytymismenetelmän trendi viime vuosina, onhan kehyskertomuksissa seikkailleet *Kainot* ja *Eeliat*, kuten tälläkin kertaa. Koska monessa hankkeessamme monikulttuurisuus toi aineistoihin lisähaasteensa, niin tällä kerralla tarinoista löytyy mm. *Ujel*, *Levi* ja *Josi*. Neutraali nimi

jättää tilaa vastaajan mielikuvitukselle, ja vastaaja voi itse päättää, millaisen henkilön näkökulmasta tarinansa kirjoittaa.

(1) *Josi on muuttanut Suomeen. Hän on ystävystynyt hyvin suomalaisten koulukavereiden kanssa, ja oppiminenkin sujuu ongelmitta. Eläydy nyt Josin tilanteeseen ja kirjoita hänen koulupäivästään.*

(2) *Levi on muuttanut Suomeen. Hän ei ole ystävystynyt suomalaisten koulukavereiden kanssa, ja oppiminenkin on vaikeaa. Eläydy nyt Levin tilanteeseen ja kirjoita hänen koulupäivästään.*

Vastaajaa voidaan myös sinutella kehyskertomuksessa. Tämä saattaa helpottaa eläytymistä, mutta toisaalta myös johtaa harhaan. Vastaaja saattaa luulla, että hänen pitäisi kirjoittaa omista kokemuksistaan, jolloin kuvitteelliseen tilanteeseen eläytymisen mahdollisuus saattaa jäädä käyttämättä. Vastaavasti joissakin tilanteissa kehyskertomuksen kohdistuessa suoraan kertojan elämissä maailmaan sinuttelu voi olla hyvinkin paikallaan. Toki kirjoittajaa voidaan sinutella ilman, että hänen pitäisi kertoa nimenomaan omista kokemuksistaan, onhan perinteinen kehyskertomuksen ohjeistus ollut kertomuksen loppuun liitetty pyyntö *kirjoita pieni tarina*.

(1) *On kevät vuonna 2019. Olet kirjoittamassa ylioppilaaksi, jonka jälkeen olet päättänyt hakea opiskelemaan yliopistoon. Opiskelu yliopiston tiloissa on saanut sinut vakuuttumaan siitä, että haluat hakea juuri Tampereen yliopistoon. Eläydy tilanteeseen ja kirjoita pieni tarina siitä, miten olet päätnyt tähän ratkaisuun?*

(2) *On kevät vuonna 2019. Olet kirjoittamassa ylioppilaaksi, jonka jälkeen olet päättänyt hakea opiskelemaan yliopistoon. Opiskelu yliopiston tiloissa on saanut sinut vakuuttumaan siitä, että haluat ehdottomasti hakea opiskelijaksi johonkin muualle kuin Tampereen yliopistoon. Eläydy tilanteeseen ja kirjoita pieni tarina siitä, miten olet päätnyt tähän ratkaisuun?*

Kehyskertomuksessa voidaan käyttää myös passiivimuotoa. Kuten edellä kuvattiin, niin korkeakouluopiskelijoita tutkittaessa kehyskertomuksessa kuvailtiin tulevaisuuden tilannetta –

korkeakoulumuutosta - jossa toimijoina ovat korkeakouluopiskelijat. Vastaajat olivat myös korkeakouluopiskelijoita ja tilannekuvaus on tulevaisuudesta, joka koskettaa myös luultavasti heitä, joten kehyskertomuksen tarinaan oli helppo eläytyä. Esioletus siitä, että vastaukset ovat tällöin myös yleisemmällä tasolla piti myös paikkansa: vain kahdessa kertomuksessa (n=41) kertomuksessa, vastaaja vastaa tarinan muodossa, jonka henkilön hän on joko personoinut nimellä tai puhuu minä-muodossa.

Perinteisesti on ohjeistettu, että kehyskertomuksen on syytä olla mahdollisimman lyhyt, jotta se olisi mahdollisimman yksiselitteinen ja suuntaisi vastaajien kertomuksia tutkijan toivomaan suuntaan. Me pyrimme siihen, että kehyskertomukset olisivat mahdollisimman yksiselitteisiä, lyhyitä ja selkeitä. Menetelmälle tyypilliseen tapaan kertomuksissa vaihteli yksi seikka ja muuten sisältö pyrittiin pitämään mahdollisimman samanlaisena. Ohjeita noudattaen tyylinämme oli karsia mahdollisimman hyvin epäolennainen kertomuksista ja keskittyä olennaiseen, luoda lyhyt kehyskertomus. Lyhyessä kehyskertomuksessa aiheeseen johdattelu on vähäistä ja näin variointia on helpompi jälkikäteen jäljittää. Lyhyt kehyskertomus myös rajoittaa kirjoittajaa vähemmän avaten siis enemmän mahdollisuuksia kirjoittaa juuri niin kuin haluaa.

(1) *Kainon työelämässä erilaiset tapahtumat ovat vaikuttaneet Kainon työhyvinvointiin. Kerro tarina tapahtumista sekä keinoista, joiden avulla hän on jatkanut eteenpäin.*

(2) *Kainon omassa elämässä erilaiset tapahtumat ovat vaikuttaneet Kainon työhyvinvointiin. Kerro tarina tapahtumista sekä keinoista, joiden avulla hän on jatkanut eteenpäin.*

Jokin raja kehyskertomuksen supistamisella toki on. Jossain tilanteissa pelkistetyimmän kertomuksen tekeminen olisi tehnyt tarinat liian rajaamattomiksi, eikä tutkimuskysymyksiin olisi välttämättä saanut vastauksia. Kehyskertomuksen laadinta on usein näennäisestä yksinkertaisuudestaan huolimatta varsin haastavaa. Vastaajat voivat takertua helposti esimerkiksi yhteen kehyskertomuksen sanaan, mitä tutkija ei ole etukäteen kaikesta valmistautumisesta huolimatta osannut arvata.

Mikä on riittävä pituus kertomukselle, kun tarinan tuottajalle jotain pitää kertoa, mutta johdatella ei halua? Jos tarinan vastaajat ovat nuoria tai lapsia, kannattaa kertomus pitää muutaman lauseen pituisena. Usein kirjoittajan tarinan sisällön oli pitkälle määritellyt kertomuksen viimeinen lyhyt lause. Kehyskertomuksen alun, tutkimukselle kuitenkin merkittävät kuvailevat lauseet, olivat kirjoittajalta jääneet huomioimatta tai unohtuneet kirjoittajan päästessä vauhtiin.

(1) Keskustelet opiskelukaverisi kanssa. Olette yhtä mieltä siitä, että mielestänne oppilaitoksenne turvallisuusasiat ovat hyvällä tolalla. Kirjoita tarina keskustelustanne.

(2) Keskustelet opiskelukaverisi kanssa. Olette yhtä mieltä siitä, että mielestänne oppilaitoksenne turvallisuusasiat ovat huonolla tolalla. Kirjoita tarina keskustelustanne.

Kehyskertomuksen suunnittelussa edetään lopulta vaiheeseen, jossa varmistetaan jopa yksittäisten sanavalintojen perusteluja, merkitystä ja tarkoitusta. Yksittäisten sanojen sisältöjen merkitysten pohtiminen saattaa kuulostaa saivartelulta, mutta joissain tapauksissa on tutkimusongelman näkökulmasta keskeisten sanojen luomien mielikuvien merkitystä syytä varmistaa ja tarkentaa. Näin vastaaja orientoituu halutulla tavalla asiayhteyteen kehyskertomuksen kautta. Voidaan ajatella esimerkiksi, miten eri tavoin vastaaja tulkitsee ja ymmärtää sanat *työ*, *työelämä* tai *työyhteisö*. Tai minkälaisen eron kehyskertomukseen luo käyttäessämme sanaa *muutokset* tai *tapahtumat*?

3. Keräämisen tavat ja tilanteet

Eläytymismenetelmäaineiston voi kerätä monella eri tavalla. Perinteisesti kehyskertomus on monistettu A4-arkin ylälaitaan ja näiden monisteiden kanssa on menty etukäteen sovittuna aikana johonkin sopivaan tilaisuuteen ja kerätty aineisto paikan päällä. Monisteet on voitu myös jakaa ja pyytää palauttamaan ilmoitetun ajan kuluessa vaikkapa johonkin palautuslaatikkoon, mutta vastauksia tulee luonnollisestikin tässä tapauksessa paljon vähemmän.

Nykytekniikan myötä paikan päällä voidaan pyytää myös kirjoittamaan tarina tietokoneella tai tabletilla ja palauttamaan se sähköisesti. Tosin tabletilla ja norminäppäimistöllä kirjoitetut tarinat eivät välttämättä ole kirjoituskokemuksen erilaisuuden takia vertaisia. Joissakin tapauksissa käytimme onnistuneesti samassa tutkimuksessa sekä sähköisiä että käsinkirjoitettuja vastauksia. Kirjoittamistavat ovat erilaisia mm. siltä osin, että sähköistä kertomusta voi muokata toisin kuin käsinkirjoitettua, mutta kaikki tavat tuottivat ainakin meidän tapauksissamme riittävän hyviä kertomuksia eikä edes ole selvää se, kumpaa tapaa vastaajat preferoisivat mikäli voisivat valita; toiset ovat tottuneita kirjoittamaan käsin, toiset koneella.

Monet vastaajat voivat mielellään valita myös kasvokkain aineistoa kerättyäessä sähköisen vastaamisen muodon, esim. vastaamisen omalla läppärillään tai tabletillaan. Tämä vaatii tutkijalta ennakkosuunnittelua. Jos haluaa, että vastaajat eivät näe variaatiota, sähköisiä lomakkeita pitää olla yhtä monta kuin on variaatiotakin. Jos tilaisuudessa kerätään aineistoa sekä sähköisellä lomakkeella että paperilla vastaajien valinnan mukaan, tutkijalla olisi hyvä olla mukanaan valmiiksi sekoitettuna vastauspaperit, joissa olisi kehyskertomuksen lisäksi varioinnin mukaisen sähköisen lomakkeen linkki. Sähköisen

aineistonkeruun osalta ennakkovalmisteluja tarvitaan jälleen enemmän, mutta litterointiin ei mene aikaa, koska sähköisessä muodossa olevan vastauksen voi yleensä kopioida tekstimuotoisena. Tilaisuudessa voidaan myös jakaa linkki tms. johon vastaajia pyydetään palauttamaan kertomuksensa. Yhteydenotto voidaan tehdä myös kokonaan sähköisesti, joko kohdennetusti jokaiselle erikseen, jonkun tietyn ryhmän sähköpostilistalle tai vastaavalle tai sitten kohdentamattomana jonkun some-sivuston kautta.

Uusien tekniikoiden käytöstä huolimatta voidaan palata myös vanhaan. Niinpä yhdessä tämän projektin hankkeessa aineisto kerättiin perinteisellä jalkatyöllä. Tutkija oli varannut yliopistolta sopivan luokan ja pysäytti silmämääräisesti kohderyhmään sopivia kulkijoita ja pyysi heitä poikkeamaan luokkaan kirjoittamaan tarinansa. Yllättäen tämä aineistonkeruu toimi erittäin hyvin ja ohikulkijat olivat suopeita auttamaan aineiston keräämisessä. Tutkijan persoonallisuudella on tässä suuri merkitys, keneltä tahansa tällainen toiminta ei olisi onnistunut. Kohderyhmäksi soveltuville ohikulkijoilta koottu aineisto todettiin myös tehokkaaksi tavaksi koota tutkimusaineistoa. Kasvokkain kerättävässä aineiston keruussa on etuna se, että tutkimusluvan kysyminen ja vastaajan vapaaehtoisuus toteutuvat myös samalla kertaa. Suuremman aineiston hankinta kasvokkain ohikulkijoilta on työlästä ja aikaa vievää, mutta huolellinen valmistautuminen, toteutuksen suunnitteleminen sekä osallistumiseen motivoivan kutsun pohtiminen helpottavat ja edistävät onnistumista. Kasvokkain kerättävässä aineistonkeruussa vastaaja etsii vihjeitä myös siitä, kuka aineistoa hankkii. Niinpä vaikkapa monikulttuurisuutta tutkittaessa aineisto olisi ollut erilainen riippuen siitä, kuka meistä olisi ollut keräämässä; tutkijan ikä, sukupuoli, kielitaito ja kulttuuritausta olisi vaikeasti ennustettavalla tavalla jotenkin näkynyt aineistossa.

Kun aineisto kerätään online-tilanteessa johdatellaan vastaajat kirjoittamiseen. Sähköisessä aineistonkeruussa ohjeistus voi olla kirjallinen, mutta kasvokkain kerättävässä aineistossa on luontevaa pitää myös suullinen johdatus tehtävään. Olennaista on kiinnittää huomiota, mitä vastaajille kerrotaan etukäteen ja miten tämä saattaa vaikuttaa heidän kertomuksiinsa. Tähän meillä oli erilaisia käytäntöjä. Osassa tutkimuksista vastaajat ohjeistettiin vain vastauspaperin täyttämiseen, mutta eläytymismenetelmän ideaa, tutkimuksen aihetta tai tutkijan tieteenalaa ei paljastettu etukäteen, jotta nämä tiedot eivät vaikuttaisi vastaajien kertomuksiin. Alkuorientaatiossa kannattaa kuitenkin tuoda esiin ainakin seuraavat asiat:

1. Esittäytyminen

2. Ohjeistus kehyskertomuksen jatkamiseen ja mahdollisten taustatietojen täyttämiseen:

- Tarkoituksena eläytyä tilanteeseen, kertomus voi olla kuviteltu.
- Vastauksen ei tarvitse olla harkittu, vaan sitä voi lähteä kirjoittamaan intuitiivisesti.

3. Käytettävissä oleva aika, yleensä 15-20 min.

- Mahdollisuus lisäaikaan?

4. Lomakkeiden kerääminen

- Kerätäänkö esimerkiksi kaikki lopuksi yhtä aikaa pois vai sitä mukaa, kun saadaan valmiiksi?

Aineistonkeruun alkuorientaatioon liittyen olisi hyvä ottaa huomioon myös siihen, että eläytymismenetelmä on monelle varsin vieras aineistonkeruumenetelmä ja varsinkin maahanmuuttajataustaisille tai ulkomaalaisille tämä uniikki aineistonkeruumenetelmä saattaa aiheuttaa vaikeuksia vastauksen kirjoittamisessa. Tarinan kirjoittaminen vaikkapa kyselylomakkeen täyttämisen sijaan usein aiheuttikin vastaajille hämmennystä vastauksen kirjoittamisessa. Kielellisen haasteen lisäksi perehtymättömyys eläytymismenetelmään on myös mahdollinen tekijä, mikä saattaa tehdä vastauksista pinnallisia, suppeita ja

luettelomaisia. Vastaajien hämmennyksen ehkäisemistä varten tutkijan on etukäteen tarkasti pohdittava siitä, millaiset kirjoitusohjeet tilaisuuden aluksi annetaan.

Alkuorientaation on hyvä olla lyhyt ja mahdollisimman vähän johdatteleva. On kuitenkin hyvä kertoa, että kyseessä on eläytymismenetelmä ja että vastaajan ei tarvitse kirjoittaa välttämättä omana itsenään. Jonkinlainen alkuorientaatio pitää olla myös sähköisessä aineistonkeruussa. Ensiksi vastaajia yleensä lähestytään esim. sähköpostilla tai tiedotteella, jossa kerrotaan lyhyesti mihin tutkimus liittyy. Orientointia voi olla jonkin verran myös sähköisessä lomakkeessa. Sähköisesti aineistoa kerättyäessä on myös tärkeää liittää pyyntöön tutkijan yhteystiedot, jotta vastaajat saavat häneltä tarvittaessa lisätietoja tai ohjeita.

Vastaamiseen motivoiminen on tärkeää, jotta vastaaja asennoituu keskittymään ja paneutumaan tutkimuksen aiheeseen mahdollisimman sitoutuneesti. Motivoimisen apukeinona voi pohtia erilaisia näkökulmia esimerkiksi vastaajan asemaan asettuen, mitä etua tai hyötyä osallistumisesta vastaajalle itselleen voisi olla. Esimerkiksi työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa vastaajille kerrottiin, että tutkimuksen aiheena on työikäisten aikuisten työhyvinvointi ja että tutkimusmenetelmänä on eläytymismenetelmä.

Lopuksi kun kaikki kertomukset on kerätty, vastaajille voidaan antaa tilaisuus jälkipuintiin. Mikäli tutkimuksen aihetta tai eläytymismenetelmän ideaa ei selostettu ennen tutkimusta, niitä voidaan avata tässä yhteydessä. Mikäli keräystilanteen puitteet sen sallivat, lopuksi voidaan myös käydä vapaata keskustelua aiheesta. Tällöin omia ajatuksia päästään vielä jakamaan toisten vastaajien ja tutkijan kesken, mikä saattaa antaa tutkijalle lisätietoa vastaajien ajatuksista ja siten helpottaa aineiston analyysia. Aina joskus aineistoa keräävä tutkija pyydetään uudestaan saman ryhmän eteen kertomaan oman tutkimuksensa tuloksista ja nämä tilaisuudet tietenkin kannattaa hyödyntää sekä omasta mielenkiinnosta että tieteellisen tutkimuksen pr-tarkoituksissa.

Sähköinen aineistonkeruu on yleisesti haastavaa. Vastausprosentit jäävät alhaisiksi, koska viesti usein hukkuu muun sähköpostin sekaan. Sähköisessä aineistonkeruussa on huomioitava monia tekijöitä. Ensinnäkin viestin tulee olla selkeä ja kohdennettu juuri oikealle vastaanottajalle tai ryhmälle. Oikea ajoitus on myös tärkeää, ettei viesti huku maanantaiaamun sähköpostisumaan tai loma-aikaan. Voi myös olla muita ajankohtia, jolloin aineistoa ei yksinkertaisesti kannata lähteä keräämään. Esimerkiksi Tampere3-hanke oli marras-joulukuussa 2016 hetken pysähdyksissä. Tässä yhteydessä pohdimme, olisiko ajankohta hyvä vai huono aineiston keräämiseen. Eräskin opettaja viestitti, että "opettajat ovat nyt poteroissaan" ja odottavat tietoa hankkeen jatkumisesta.

Jos kohderyhmä on vaikeasti tavoitettavaa, vaikkapa ihmisiä työssään, pitää etsiä oikea väylä päästä tapaamaan heitä. Jos lupaa aineiston keräämiseen esimerkiksi koulutustilaisuudessa ei heru, voi jo siitä olla apua, että käy jossain tilaisuudessa kertomassa asiansa, esittämässä pyynnön osallistua tutkimukseen joko tilaisuuden jälkeen kasvokkain tai sähköisellä lomakkeella omalla ajalla. Kun tutkimus saa kasvot, vastauksia voi tulla sähköisestikin.

Sähköisen aineiston keräämisen yhteydessä voi joutua miettimään myös eräänlaisia auktoriteettikysymyksiä. Jos aineisto kerätään esimerkiksi kurssilla tai oppitunnilla, jossa vastaajat ovat nuoria tai opiskelijoita, tarvitaan ehkä tutkimuslupa, ja tämän lisäksi aineiston keräämisestä sovitaan lopulta kurssin opettajan kanssa. Jos puolestaan aineistoa kerätään opettajilta sähköisesti, olisi tärkeää saada viestinnän avuksi esim. opettajien esimies tai täydennyskoulutuksesta vastaava henkilö, joka mahdollisesti välittää viestin samalla ikään kuin antaen luvan tai velvoittaen heitä vastaamaan. Pitää siis etsiä nämä ns. avainhenkilöt käsiinsä ja eduksi on, jos he vielä näkevät asiasi tärkeänä. Kasvoton sähköposti tai viesti intrassa ei tavoita kiireisiä opettajia samaan tapaan.

Monet keräystilanteet poikivat uusia tilaisuuksia päästä keräämään aineistoa muissa vastaavissa ryhmissä. Samoin kävi myös osassa sähköisiä kyselyitä; esimerkiksi Facebook-sivustoille linkattuihin kyselyihin tuli kommentteina vinkkejä muista mahdollisista sivustoista, joille kyselyn voisi lisätä. Osa keräyspaikkojen yhteyshenkilöistä vaikutti pitävän oman alansa tutkimusta tärkeänä, ja he olivat valmiita auttamaan esimerkiksi uusien keräystilaisuuksien järjestämisessä.

Jossain tapauksessa nousi epäily siitä, että aineiston sähköisesti suoritettujen keräysten luonne - kuten muukin kirjoittelu somessa - antaa vastaajalle tietynlaisen kasvottomuuden, jonka suojissa voi vastata kärkevämmin kuin ehkä tekisi kasvokkaisessa keräystilaisuudessa (vaikka tuolloinkin vastaajan tietynlainen anonymiteetti on taattu). Keräystilanteessa vastaamisen tартtuminen saattaa myös käydä luontevammin, koska aika ja tilaisuus on tarjottu valmiiksi. Lisäksi toisten tартtuessa tehtävään sosiaalinen paine saattaa kannustaa niitäkin paikallaolijoita vastaamaan, jotka eivät välttämättä vastaisi tutkimukseen sähköisesti omalla ajallaan.

Sähköisessä aineistonkeruussa voi ohjata vastaajia vastaamaan kehyskertomuksittain eri lomakkeille, jos haluaa että vastaajat eivät näe kehyskertomuksen variointia. Jos tutkija ei koe tällä asialla olevan merkitystä tutkimuksen kannalta, voi aineiston koota vain yhdellä sähköisellä lomakkeella. Jos vastaukset kootaan yhdellä lomakkeella, pitää miettiä miten vastaajia ohjataan kirjoittamaan eri kehyskertomusten pohjalta. Kirjoittajat voidaan esimerkiksi jakaa kirjoittamaan eri kehyskertomusten pohjalta jakamalla heidät kehyskertomuksittain sukunimensä alkukirjaimen perusteella. Niinpä yhdessä tutkimuksessamme pyysimme, että jos vastaajan sukunimi alkaa kirjaimella A-L, niin hän kirjoittaa tarinansa pohjautuen kehyskertomukseen A. Loput vastaajista ohjeistettiin näin kirjoittamaan kehyskertomus B:n pohjalta. Tällä tavoin voitaisiin saada yhdellä lomakkeella molempiin kehyskertomuksiin pohjautuvia tarinoita.

Eläytymismenetelmätutkimusta tehdessä voi tietenkin myös kokeilla uusia asioita. Yksi uusista tavoista oli vastauspaperin koostaminen niin, että sama paperi sisälsi molemmat variaatiot: paperin toiselle puolella oli tässä tapauksessa negatiivinen variaatio ja toisella puolella positiivinen variaatio. Tämä on otollinen keino silloin, jos halutaan varmistaa tutkittavan mielipide jostakin asiasta. Kaksipuolinen vastauspaperi laittaa vastaajan pohtimaan, ajatteleeko hän kehyskertomuksen tarinasta positiivisesti tai negatiivisesti. Kun asiaa vielä korostetaan alkuorientaatiossa ja ohjeissa, saa tutkija paperin puolen valinnalla yhden indikaattorin lisää tutkimusaiheeseen. Etukäteen herätti pohdintaa se, kasautuvatko vastaukset vain toisen kehyskertomuksen puolelle, mutta kuitenkin noin kolmasosa vastaajista valitsi vähemmän suositun version, joten huoli oli turha.

Eläytymismenetelmän käyttäminen tutkimusmetodinä voi olla todella helppoa ja palkitsevaa, myös tehokkaaksi sitä voi jossain tapauksessa kuvailla, ainakin jos ei mieti kehyskertomusten muotoiluun kuluva aikaa. Nopeimmillaan tutkimusaineiston keräämiseen ja litterointiin kului aikaa vain 4 tuntia. Vastaaminen vei noin 20 minuuttia ja litterointi 3.5 tuntia. Tehokkain keräämisen paikka oli auditorio täynnä ihmisiä. Tilaisuus oli pakollinen ja vastaajat olivat valmistautuneet kirjoittamiseen. Keräsimme samassa tilaisuudessa aineiston kahteen eri tutkimukseen. Erotimme aineiston kahdella erivärisellä paperilla ja vastaajat tiesivät kumman värisen paperin he ottavat. Paperit oli järjestetty niin, että joka toinen vastaaja sai eri kehyskertomusversion. Kerralla kerättiin yhteensä 129 tarinaa. Toisaalta aineiston keräämiseen voi joutua varaamaan enemmänkin aikaa - kasvokkain kerätyissä aineistoissa aikaa voi kulua kaksikin täyttä päivää - ja pitkien vastausten litterointiin useita päiviä. Joissain projekteissa aineiston keruu ajoittui pitkällekin ajalle ja aineisto kerättiin lähes yksitellen, muutama vastaus tuolta ja jokunen

taas täältä jne. Eläytymismenetelmän kaltaisessa tutkimusmenetelmässä aineiston edustavuus ei onneksi ole samanlainen ongelma kuin jossain toisen tyyppisessä tutkimuksessa.

Aineistonkeruuseen motivoituneen yhteyshenkilön rooli on kasvokkain kerätyssä aineistossa tärkeä. Yhteyshenkilöille oli esimerkiksi lähetetty etukäteen lyhyt käsikirjoitus siitä, miten aineistonkeruu tapahtuu. Käsikirjoituksessa oli sovittu ajankohta ja paikka, vastaajien arvioitu määrä ja vastauskieli, keräämiseen tarvittavat välineet, eli kehyskertomuspaperit ja kynät ja vastaamiseen varattu aika sekä tutkimuslupa. Myös se, mitä yhteyshenkilö saa ennakoon kertoa tutkimuksen aiheesta ja tutkijasta, oli käyty tarkasti läpi, ja yhteyshenkilö oli saanut kirjallisena tutkijan pitämän johdannon aiheeseen. Molemmat pidettiin mahdollisimman lyhyinä, jotteivat ne johdattelisi vastauksia mihinkään suuntaan. Kun nämä asiat olivat molemmilla osapuolille selkeät, sujui itse aineistonkeruu kolmessa eri paikassa hyvin samankaltaisesti; vastausajaksi muodostui ilman ulkopuolisen painostusta noin 15-20 minuuttia ja koko tilaisuuteen meni noin aikaa 30 minuuttia. Vastaajat vaikuttivat motivoituneilta ja yhtään tyhjää paperia ei tullut takaisin. Myös yhteyshenkilöt, jotka tässä tapauksessa olivat korkeakouluopettajia, olivat kiinnostuneita eläytymismenetelmästä ja tutkimuksen aiheesta.

Työpaikoilla tilaisuuden alussa hyvänä houkuttimena kutsun lomassa toimi kahvitarjoilu, jonka lomassa oli sopiva hetki kertoa aineiston hankintaan liittyvän tilaisuuden kulku ja ohjeistaa vastaajat sekä jakaa vastauslomakkeet osallistujille. Työpaikoilla on hyvä sopia yhteyshenkilö, joka vastaanottaa vieraan, toimii isäntänä tai emäntänä ja on mukana koko tilaisuuden kulun ajan. Kun kaikki sujuu luontevasti, aikaa menee enimmillään yksi tunti.

Joskus aihe saattaa herättää vastaajissa mielenkiintoa käsitellä aihetta tutkijan kanssa yhteisesti keskustellen aineiston keräämisen jälkeen ja saada tietoa tuloksista. Kiitoksena tutkimukseen osallistumisesta voidaan tarjota esimerkiksi mahdollisuus saada tietää tutkimustuloksista sähköpostitse tai tutkimuksen valmistumisen jälkeen järjestettävässä keskustelutilaisuudessa. Lupausta linkistä valmistuneeseen artikkeliin tai opinnäytetyöhön on tietenkin hyvä tarjota.

Sähköisissä vastauksissa sähköpostitse vastaanotettujen vastausten osalta syntyy haasteita tunnistettavuuden ja anonymiteetin osalta, vaikka vastauksia pyrittäisiin käsittelemään siten, ettei yksittäistä vastaajaa voisi tunnistaa aineistosta. Lähettäjän tiedot on nähtävissä helposti, vaikka tutkija haluaisikin sulkea silmänsä näiden tietojen osalta. Esimerkiksi työpaikan anonymiteetin suojaamiseksi on sovittava selvästi tiedot, joita on lupa kertoa.

Ryhmä, jossa kysely suoritetaan, on voinut käydä juuri ennen vastaamistaan läpi opintojensa tai muun puitteissa tiettyä aihealuetta, mikä voi näkyä vastauksissa. Esimerkiksi erään ryhmän vastauksissa esiintyi paljon viittauksia asiaan (tässä tapauksessa lakiin), joka ei ollut tullut esiin missään muussa keräyserässä. Asiaa tiedusteltaessa selvisi, että ryhmä oli käynyt kyseistä asiaa lävitse juuri ennen kyselyä. Koska joidenkin vastaajaryhmien suomen kielen taito oli suhteellisen heikko, oli ohjeiden antaminen ilman johdattelua välillä vaikeaa. Välillä kuultiin myös vieruskaverin tai opettajan ohjeistavan epävarmoja vastaajia hyvinkin tarkoin ja johdattelevin sanakääntein.

Aineistonkeruun ohjeistus vastaajille on todella tärkeää. Vaikka tilanne ennen tarinoiden kirjoittamisen alkua olisi rauhallinen, saattaa käydä niin, etteivät kaikki vastaajat ymmärrä ohjeita ja saa kiinni siitä, mitä ollaan tekemässä. Tällöin saattaa helposti käydä niin, että moni vastaaja palauttaa tyhjän paperin tai on kirjoittanut ohjeista poiketen esimerkiksi ranskalaisin viivoin.

Suullisen ja kirjallisen ohjeistuksen yhdistäminen aineistonkeruun yhteydessä saattaa olla toisinaan tarpeen. Lomakkeen yhteyteen tai vastauslomakkeelle voi toisinaan liittää saman

ohjeen, joka suullisestikin kerrotaan vastaajille. Toisinaan ennen vastaamisen aloitusta voi esittää vastaajille mahdollisuuden kysymiseen, mikäli vastaamiseen liittyisi jotakin epäselvyyksiä.

Eläytymismenetelmään on perinteisesti liitetty ajatus aineiston saturoitumisesta; siitä, että riittävä määrä vastauksia tuottaa sen perusasetelman, joka kyseisillä kehyskertomuksilla on tuotettavissa ja siten aineistoa ei kannata kerätä ikään kuin liikaa. Kriteerinä on pidetty 15-25 vastausta yhtä kehyskertomuksen versiota kohden. Analyysivaiheessa runsaslukuisesta aineistosta on eittämättä hyötyä. Kun aineistoa on paljon, niin voi aineistosta tehdä myös yksinkertaista kvantitatiivista aineistoa ja muutenkin tarkastelun keskiössä ovat tutkimusongelmien kannalta antoisimmat vastaukset. Keräysvaiheessa innostus kartuttaa aineistoa määrällisesti voi olla suuri, mutta vastauksia analysoidessa voi huomata, että vähempikin olisi riittänyt ja tuottanut samat tulokset. Kun aineistosta on hahmotettavissa suurempia kokonaisuuksia, joihin uudet vastaukset tuovat vain vahvistusta, aineistoa on riittävästi. Tähän riittävä vastausten määrä vaihtelee tutkimuksen mukaan.

Omien projektien aineistojen määrä vaihteli melko paljon. Niukimmillaan vastaajia oli 41 (neljä kehyskertomusta) ja runsaimmillaan 187 (kaksi kehyskertomusta). Joissakin tapauksissa aineisto oli koottu harkitusti esimerkiksi kahdelta tai kolmelta eri ryhmältä, jonka takia oli hyvä, että vastauksia oli runsaasti. Eräissä projekteissa osa aineistosta toimi ikään kuin kontrolliaineistona, jolloin analysoitiin ensin pääaineisto ja saatua tulkintaa koeteltiin lisäaineistolla.

4. Mitä aineistolle kannattaa tehdä?

Heti aineistonkeruun jälkeen lomakkeet kannattaa jakaa kehyskertomusversioittain ja numeroida. Jokainen eri keräystilanne kannattaa koodata erikseen, jolloin jokainen vastaus saa sellaisen yksilöllisen koodin, jonka avulla on helppo nähdä missä ja mihin kehyskertomukseen on vastattu. Tämän jälkeen aineisto kannattaa litteroida. Käsinkirjoitettujen vastausten muuttaminen sähköiseen muotoon helpottaa niiden käsittelyä ja analysointia mahdollistaen muun muassa hakutoiminnot ja erilaiset muotoilut. Aineisto voi tämän jälkeen näyttää vaikkapa tältä. Kehyskertomuksessa on pyydetty kuvaamaan keskustelu ja anonymiteetin takia kertomukset on konekäännetty tähän kymriksi.

TA001

1950 Woman, addysg sylfaenol

- Arbenigedd Trafodaeth
- Trwy garedigrwydd moesau
- Diolchgarwch
- Mwy o ddosbarthu / gwrando ar yr hyn a elwir. "Houdt o Wybodaeth Tawel"
- = Hen / rhyngweithio Ifanc
- Anrhydedd
- Gogoniant Gwerth Home, bwyd, glendid, agosatrwydd
- Ysgrifennu - Creadigrwydd
- Darllen - Kiryat
- "Meddal" gwerth = sensitifrwydd, amrywiaeth = cymeradwyo, gwerthfawrogiad

TA002

1940 Woman, addysg sylfaenol

- Cyswllt Eye anodd cael, pob syllu ar ei ffôn gell, iPad, huisvesting gliniadur
- Mae'r rhyngweithio rhwng op Supra dynol yn syml ac yn gyflym
- Termaw Cyfrifiadur a gêm yn gyfarwydd, ond ymadroddion a geiriau pob dydd drwg

- Er enghraifft, mae masnach ifanc yn gwybod dim arian parod, yn cael ei ddiffinio fel "pwysau coesau matsys."!
- Sgiliau rhyngbersonol: Gall beleid gael eu datblygu

TA003

1930 Vrouwelijk, ail Ste

- Yn gyntaf oll, o ystyried yr etholiadau Unol Daleithiau. y canlyniad terfynol yn ofn.
- Rydym Edrychwyd "Eisiau i fod yn Millionaire" wedi meddwl y diffyg o addysg gyffredinol.
- Joppe addysg dda mae pobl yn rhyfeddol o dwp,
- Eieren hysbys pwy cr Florence Nightingale at huisvesting Roedd Rhyfel y Gaeaf
- Beth yn cael ei ddysgu yn iawn yn yr ysgolion?

TA004

1950 Benyw, ail Ste

Mae'n delio â Arjan gwareiddiad cyffredinol; am y math o op nawr a beth fyddai ei angen. Yma, mae'r pethau a ddaeth i fyny:

- Mae pobl yn gwybod sut i ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau o gyfathrebu, ond nid ydynt yn rheoli'r iaith Ffindir! Bydd y Ffindir erydu'r sgil iaith, nid je gramadeg yn cael ei gynnal
- Addysg gyffredinol yn cynnwys digwyddiadau monitro yn y byd - mor agos Fel ymhellach i fwrdd
- Nid yw addysg gyffredinol yn cael ei sicrhau yn unig drwy PIK hyfforddi hefyd yn dod trwy'r dysgu / dealltwriaeth a phrofiadol Houdt Wybodaeth bywyd
- Unwaith y bydd fy ngwaith, rwyf gofynnwyd pa fath o wybodaeth gyffredinol gennyf - yn cyfeirio at yr hyfforddiant. Yr oeddwn yn synnu at y cwestiwn.
- Mae fy chwaer ymwelodd credydau ysgol elfennol, ond mae'r credydau wâr na llawer adnabyddiaeth addysg dda. Mae'n gwybod llawer o bethau, yn ystyried ei wneud, Gweithfeydd

Esimerkkiin oli poimittu laajasta aineistosta neljä ensimmäistä vastausta.

Eläytymismenetelmää käytettäessä useinkaan ei kysytä vastaajien taustatietoja, mutta tässä nimenomaisessa projektissa perustellusti toimittiin toisin, koska ideana oli verrata eri sukupolvia edustavien vastaajien käsityksiä tutkittavasta aiheesta.

Eläytymismenetelmäaineiston analyysin voi soveltaa samoja analyysimenetelmiä kuin mihin tahansa laadulliseen aineistoon. Aineistosta voi laskea jotain, sitä voi teemoitella ja tyypitellä, tehdä diskursiivista tai narratiivista analyysiä jne. Samaan aineistoon voi tietenkin soveltaa useampikin analyysitapoja. Tämän projektin eri osatutkimuksissa ei pyritty yhtenäisiin analyysitapoihin vaan jokainen sovelsi itselleen tyypillisiä ja mieluisiakin tapoja aineiston analyysiin ja tulkintaan, toki ottaen huomioon tutkimusongelmat. Joka tapauksessa aineiston keräämisen jälkeen alkaa aineiston perusteellinen lukeminen ja erilaisten teemojen ja tyyppien hakeminen tarinoista. Jokaiselle tutkimukselle ja tutkijalle muodostuu ajan kanssa oma hyväksi havaittu toimintatapa.

Aineiston huolellisen läpilukemisen jälkeen järjestin aineiston teemoittain kahden eri kehyskertomuksen ajatuskarttoihin. Muutaman huolellisen lukemiskerran jälkeen huomasin, että molemmista kehyskertomusorientaatioista ja niiden pohjalta kirjoitetuista tarinoista oli mahdollista rakentaa tyyppitarinat. Tulosten kirjoittamisen tein tyyppitarinoiden avulla ja niiden ympärille koottujen teemojen tiimoilta. Mielestäni on tärkeää muistaa myös tarinoiden suoma kerronnallisuus ja sen hyödyntäminen tutkimuksen kulussa ja tuloksissa. Tarinoillahan on tarkoitus antaa tutkittaville ääni, jota myös kannattaa kuulla ja kuunnella.

Aineistosta etsitään oman tutkimusongelman tai tutkimuskysymysten mukaisesti keskeiset tai muuten kiinnostavat teemat. Onko niitä helpompaa merkitä värein, koodata vai koota taulukkoon, on makuasia. Aineiston analyysissä saattaa tulla myös takapakkeja. Voi olla jo aloittanut aineiston analyysin jollain tapaa, kunnes huomaa, että toinen tapa olisi selkeämpi. Kun teemoittelua on tehty, yleensä huomaakin kehyskertomuksen variaation vaikutukset, tai jossain tapauksessa, vaikuttiko variaointi ylipäättään. Jos variaointi toimii, voidaan ehkä muodostaa tarinoista nousevat tyypit. Jos kyseessä ei ole puhtaasti aineistolähtöinen analyysi, lähdetään aineistoa peilaamaan teoreettiseen viitekehykseen.

Koodasin vastaukset ryhmittäin; koska kysely tehtiin useassa eri ryhmässä koodasin jokaisen ryhmän erikseen, jotta myöhemmin olisi mahdollista tarkastella vastauksia myös ryhmittäin. Jokaiselle ryhmälle tuli oma tunnus, minkä jälkeen kukin vastaus ryhmässä sai juoksevan numeron etu liitteen jälkeen. Koodasin vastaukset siinä järjestyksessä, kun ne palautuivat, enkä järjestänyt positiivisia ja negatiivisia vastauksia erikseen. Tajusin vasta koodauksen jälkeen, että olisi ollut hyvä jaotella variaatiot erikseen, mutta en tehnyt koodausta enää uudelleen, eikä tämä järjestely juuri tuntunut haittaavan itseäni varsinaisessa analyysivaiheessa. Seuraavalla kerralla toimin kuitenkin ehkä toisin.

Värien käyttö tekstin hahmottamiseen on yksi tapa. Tekstistä voi nostaa esiin erilaisia teemoja ja koodata ne samalla värillä. Näin ne on helppo löytää massasta. Meistä osa teki analyysia koneella Word- tai Excel-tiedostoista hyödyntäen lajittelutoimintoja, kun taas toiset pysyivät näistä kaukana. Tarinat voi myös tulostaa jokaisen omalle liuskalleen ja näin niitä oli helppo sijoitella erilaisiin käsittekarttoihin ja pinoihin, jonka jälkeen taas pinoja jakaa pienempiin pinoihin.

Jaoin kirjoitetut tarinat ensin kahteen nippuun kehyskertomuksittain. Sen jälkeen annoin jokaiselle tarinalle koodin ja litteroin tarinat sanatarkasti. Analyysin aloitin etsimällä tarinoista tutkimuskysymysteni kannalta merkittäviä teemoja. Annoin eri teemoille värit. Rakensin analyysia varten kaksi ajatuskarttaa (kummallekin kehyskertomukselle oman). Aineiston analyysi eteni järjestämällä tarinoista esiin nousseita teemoja omien "värien" alle ajatuskarttaan (esim. ystävyyteen liittyvät tarinankohdat saivat värin punainen sekä aineistossa että ajatuskartassa, oppimiseen liittyvät värin sininen jne.) Analyysivaiheen "värikartta" auttaa myös lähdekirjallisuuden ja -artikkelien hahmottamisessa. Lähteitäkin voi koodata väreillä oman muistin ja lähteisiin palaamisen helpottamiseksi.

Yksi aineistoista oli liimattu suurelle paperille, toinen valtasi asunnon olohuoneen lattian muutamaksi päiväksi. Olennaista oli se, että analyysivaiheessa aineisto tuli tutuksi ja siitä saattoi ruveta kertomaan päivä päivältä ja viikko viikolta yhä vakuuttavammin tuloksia: tutkimukseni perusteella...

5. Eläytymismenetelmän käytön kymmenen vaihetta

1. Mieti mitä haluat tutkimukseltasi

Ennen kuin hyppäät eläytymismenetelmän maailmaan, perehdy riittävän hyvin menetelmään ja sen käyttöön. Pohdi ennakolta palveleeko menetelmä tutkimustasi ja saisitko mahdollisesti sen avulla kerättyä tuloksia tutkimusaiheestasi. Eläytymismenetelmä antaa paljon, mutta menetelmän käyttö ei ole ihan helppoa.

2. Tunne eläytymismenetelmä

Eläytymismenetelmä tulee tuntee niin hyvin, että voit olla varma, että saat sen avulla kerättyä aineiston, joka on valitsemallesi tutkimusaiheelle paras, tai ainakin riittävän hyvä. Mikäli et osaa käyttää menetelmää, aineistosi jää vajaaksi tai et saa tarvittavia tietoja, jos vastaajat kirjoittavat aiheen vierestä. Kannattaa siis käyttää aikaa ja lukea laadullisen tutkimuksen tekemisestä ja eläytymismenetelmästä.

3. Kehyskertomus on kaiken A ja O

Kehyskertomus on eläytymismenetelmän sydän! Huolella suunniteltu ja muokattu kehyskertomus takaa, että tutkimukseen osallistujat osaavat vastata kehyskertomukseesi ja aineistonkeruu onnistuu. Kehyskertomus kannattaa pitää lyhyenä, jotta vastaaja ymmärtää ja sisäistää kerralla koko tarinan. Kehyskertomus kannattaa testata ennen aineistonkeruuta ja pyrkiä saamaan testattavilta tietoa siitä, miten he kokivat kehyskertomuksen ja oliko tarinan kirjoittaminen sen pohjalta helppoa.

4. Tutkimusluvan hankkiminen

Eläytymismenetelmän aineistonkeruuseen tarvitset tutkimusluvan, niin kuin kaikkiin tieteellisiin aineistonkeruihin. Mikäli tutkittavat ovat täysi-ikäisiä voit kysyä suullisesti heidän lupaansa ja kiinnostustaan lähteä mukaan tutkimukseen. Mikäli tutkimukseen osallistuvat ovat alaikäisiä, on lupa hyvä pyytää huoltajalta. Varsinaiseen tutkimuksen suorittamiseen on hyvä saada lupa kirjallisena. Mikäli tutkimuksen kohdejoukko on esimerkiksi yrityksen tai oppilaitoksen henkilöstöä, voi lupaa pyytää toimitusjohtajalta tai rehtorilta. Tutkimuslupaa voit pyytää myös suullisesti, mutta pyydä suullisesta luvasta vielä itsellesi vahvistus kirjallisesti esimerkiksi sähköpostilla.

5. Suunnittele aineistonkeruu

Aineistonkeruu on eläytymismenetelmän käytön toiseksi tärkein asia, kun onnistunut kehyskertomus on se tärkein. Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty, mikä pätee juuri aineistonkeruuseen. Suunnittele huolella miten, missä ja milloin aiot aineistosi kerätä. Otollisen hetken valintaan vaikuttaa useat eri tekijät, jotka kannattaa miettiä jo ennakolta. Mikäli teet tutkimusta vieraassa organisaatiossa, kannattaa kysyä vinkkiä organisaation yhdyshenkilöltä parhaan ajankohdan löytämiseksi (tai antaa yhdyshenkilön ehdottaa sopivaa ajankohtaa). Hyvä lähtökohta on miettiä osallistujan mahdollisimman optimaalista vireystilaa. Tällöin kannattaa huomioida tekijät, jotka vastaajan vireyteen vaikuttavat.

6. Valmistaudu aineistonkeruuseen

Mieti ennakoon, miten saat kaiken tarvittavan informaation osallistujille; kirjoitatko fläppitaululle ohjeet ja käytte ne yhdessä vastaajien kanssa läpi, vai kirjoitatko ohjeet vastauspaperiin. Käytkö kenties ohjeet läpi suullisesti? Tärkeä on miettiä, mikä on kohdejoukolle paras tapa. Tärkeää on myös muistaa esittäytyä ja kertoa vastaajille mistä tutkimuksessa on kyse ja miksi vastaaminen on tärkeää. Kerro myös kauanko vastaamiseen on varattu tai kuluu keskimäärin aikaa ja mihin vastauksia käytetään.

7. Litteroi aineisto

Aineiston litterointi on hyvä keino päästä aineiston sisälle aineiston ytimeen. Kun luet vastaajien tekstit ja kirjoitat ne sähköiseen muotoon avautuvat tarinat uudella tavalla. Litteroitua aineistoa on helppo muokata sähköisesti ja hyödyntää esimerkiksi ryhmäkirjoittamisessa. Litteroitu aineisto kannattaa mahdollisesti lähettää myös työsi ohjaajalle, jotta hän pääsee tarkastelemaan aineistonkeruusi tuotoksia.

8. Analysoi aineisto

Aineistonkeruun jälkeen on hyvä lukea kaikki vastaukset kertaalleen läpi ja jättää alitajunta pohdiskelemaan sitä, millaisena aineisto alku tuntumalta vaikuttaa. Tärkeää on pohtia myös, onko aineistoa tarpeeksi ja alkaa hiljalleen hahmotella, millaisia teemoja ja vastaajatyyppejä aineistosta nousee esille. Aineiston analysointiin kannattaa varata aikaa ja tilaa. Analysointiin on monta eri tapaa, joten pohdi, millainen tapa toimii sinulla parhaiten. Käytävätkö analysointiin tietokonetta ja sieltä löytyviä käsitekartta-, tekstinkäsittely- ja taulukointiohjelmistoja, vaiko kenties perinteistä leikkaa-liimaa-askartele-mallia. Värikyniäkään ei kannata unohtaa.

9. Tutkimustulosten kirjoittaminen

Eläytymismenetelmässä käytetään yleisimmin kahta toisistaan poikkeavaa variaatiota, esimerkiksi positiivista tarina ja negatiivista tarinaa. Tutkimustulosten kirjoittamisessa saat

tulosten esittelyyn lisää syvyyttä, kun vertaillet aineistosta esille nousseita vastakkaisia variaatioita keskenään. Juuri tähänhän menetelmä perusidea pohjautuu, yhden kehyskertomuksessa muutetun tekijän vaikutuksen selvittämiseen.

10. Tuo esille eläytymismenetelmän hyödyt

Tutkimuksessasi on hyvä tuoda esille se, miten eläytymismenetelmä auttoi tutkimustasi ja millaisia tuloksia sait, kun käytit juuri eläytymismenetelmää. Millaista lisäarvoa eläytymismenetelmä antoi tutkimuksellesi ja millaista hyötyä sait, kun käytit eläytymismenetelmää.

6. Loppuarviot eli kannattiko ja kannattaako menetelmää käyttää?

Menetelmää kannattaa ehdottomasti käyttää! Ala- ja yläkouluilla tutkimukseni kontaktihenkilöinä toimineet rehtorit ja opettajat olivat poikkeuksetta kiinnostuneita ja innostuneita menetelmästä ja sen suomasta tarinan kirjoittamisen hetkestä. Opettajat suhtautuivat kehyskertomuksen tarinaan virittelevään ajatukseen mielenkiinnolla ja positiivisesti. Eläytymismenetelmä ei vaikuttanut heille tutulta, joten menetelmä ja sen käyttö vaati useimmiten pientä esittelyä. Eläytymismenetelmää olisikin hyvä mainostaa enemmän erilaisten tutkimusten tekijöille.

Eläytymismenetelmä tarjoaa vastaajalle mahdollisuuden tuottaa vapaasti käsityksiä ja ajatuksia kohteena olevasta ilmiöstä ilman, että tutkija konstruoisi vastaajaa vastaamaan tietyllä tavalla. Eläytymismenetelmästä jäi itselleni päälimmäisenä mieleen ihmislähtöinen, yksilöllisyyttä kunnioittava ja arvostava menetelmä. Myös vastaajat suhtautuivat uteliaan myönteisesti eläytymismenetelmään. Vastaajien kokemukset itse vastaamisesta saattoivat vaihdella neutraalista myönteiseen. Tosin on myös vastaajia, jotka eivät ole pystyneet tuottamaan vastausta laisinkaan omasta elämäntilanteestaan johtuen. Eläytymismenetelmän avulla on mahdollista saada esiin ajatuksia ja asioita, jotka saattaisivat muulla tavalla kysyttäessä jäädä kertomatta. Yksi vastaaja kertoi tilaisuuden jälkeen: "Oli yllättävän miellyttävää vastata ja tuli kirjoitettua paljon sellaistaikin, mitä kysymyslomakkeella kysyttynä ei olisi voinut edes kertoa". Menetelmän avulla saattaa rikastaa aineistonsa sisältöä uuteen suuntaan - joka on mielestäni hyvä peruste menetelmän puolesta.

Aineistonkeruuni sattui aikaan, jossa tutkimukseni kohde oli vielä pelkkä visio korkeakouluopiskelijoiden opinnoissa ja opiskeluarjessa. Mikä olisikaan siis ollut parempi tapa kerätä aineistoa kuin eläytymismenetelmä. Menetelmä, joka sallii vastaajan visioda ja eläytyä tilanteeseen ja tulevaisuuteen, josta hän on jo ehkä jotain kuullut ja ehkä jo aistinut sen kehittämisen tunnelmia, mutta jota ei ole vielä päässyt kauheasti käytännössä kokemaan ja käyttämään. Aineistonkeruu sattui mielenkiintoiseen ajankohtaan, johon eläytymismenetelmä sopi erittäin hyvin.

Vaikka suhtautuminen tutkimukseni tekoon oli keräyspaikoissa pääosin positiivista, esittivät monet opettajat ja ohjaajat kuitenkin epäilyksiään siitä, kykenisivätkö heikolla kielitaidolla varustetut henkilöt suoriutumaan tehtävästä. Kuitenkaan kielitaidon heikkouden vuoksi ei jäänyt yhtään vastausta täyttämättä – tyhjät paperit olivat koko keräys jakson aikana todella harvinaisia. Itse asiassa sisältö muutaman rivin heikommalla kielitaidolla kirjoitetun vastauksen ja parin sivun kielellisesti huomattavasti rikkaamman tarinan välillä ei ollut kovinkaan suuri. Pääasiat ja ongelmat olivat yleensä samat niin lyhyemmissä, kuin pidemmissäkin

kertomuksissa – pidemmissä tarinoissa esiintyi vain lyhyempiä enemmän erilaista kuvailua.

Kyllä eläytymismenetelmää kannattaa ehdottomasti käyttää. Mutta haastetta on saada kehyskertomus niin hyväksi, että aineistoon saa syvyyttä.

On tutkimusmenetelmä mikä tahansa, tutkijan on pohdittava siitä, että miksi käytetään nimenomaan sitä menetelmää. Eläytymismenetelmää käyttäen tutkijan on kuitenkin erityisen tarkasti perusteltava tutkimuksen metodologisen validiteetista. Eläytymismenetelmän käyttäjän on oltava tietoinen siitä, että ko. menetelmä voi olla epistemologisesti heikko, jos tutkija ei voi vastata kysymyksiin kuten, mitä merkitystä eläytymismenetelmän käytössä on tässä tutkimuksessa, miksi yritetään nostaa vastauksia tutkimuskysymykseen jonkun mielikuvitukseen pohjautuvista tarinoista sen sijaan, että suoritetaan tiedonhankintaa mm. strukturoitu haastattelulla, kyselylomakkeella tai teemahaastattelulla.

Eläytymismenetelmä on mitä mainioin keino visioida tulevaa.

Eläytymismenetelmää käyttäen voidaan valaista tutkittavaa kohdetta eri perspektiivistä, sillä sen käyttäminen on niin kuin 'detour' eli kiertotien käyttäminen. Jos matkan tarkoitus ei ole itse viimeisessä määränpäässä, kiertomatka olisi aivan oivallinen tapa matkustaa, sillä se antaa matkailijoille yllättäviä ja rikkaita kokemuksia ja laajentaa hänen käsityksiään maailmasta.

Ei siis muuta kuin kokeilemaan ja käyttämään. Jos ei muuta, niin prosessista toivottavasti jää hyvä maku, aivan kuin Tuiskulle jäi työpaikkahaastattelusta, ehkä:

(1) Juuri valmistunut Tuisku on hakenut hänelle sopivaa työpaikkaa isossa teknologiateollisuuden yritys X Oy:ssä. Hän antaa työnhaussa kaikkensa ja on tyytyväinen suoritukseensa. Tuiskua ei kuitenkaan valita tehtävään. Hakuprosessi jää harmittamaan Tuiskua ja hänellä on niin huono fiilis, ettei aio enää hakea yritykseen eikä suosittele sitä kavereillekaan.

(2) Juuri valmistunut Tuisku on hakenut hänelle sopivaa työpaikkaa isossa teknologiateollisuuden yritys X Oy:ssä. Hän antaa työnhaussa kaikkensa ja on tyytyväinen suoritukseensa. Tuiskua ei kuitenkaan valita tehtävään, mutta hänelle jää hakuprosessista niin hyvä fiilis, että aikoo hakea yritykseen uudestaankin ja suosittelee sitä myös kavereille.

Lähteet

Eskola, J. 1997. Eläytymismenetelmäopas. Tampere: TAJU.

Eskola, J. & Suoranta J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Wallin, A. 2015. Eläytymismenetelmä: perusteet ja mahdollisuudet. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–69.

Kujala, T. 2013. Kertomuksia koululiikunnasta – suorittamisesta yhdenvertaisuuteen. Liikunta & Tiede 50 (1), 45–51.

Kultalahti, S. 2015. "It's so nice to be at work!" Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work. Acta Wasaensia 339. Vaasa.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto [pdf-verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 26.02.2017 <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Saaranen-Kauppinen A., Rovio E., Wallin A., Eskola J. 2011. "Kaino löysi parin, mutta jatkaa liikunnan harrastamista edelleen" – Sosiaaliset suhteet ja liikunta-aktiivisuus. Liikunta & Tiede 48 (6), 18–23.

Wallin, A., Helenius, J., Saaranen-Kauppinen, A., Eskola, J. 2015. Eläytymismenetelmän ensimmäiset kolme vuosikymmentä: menetelmällisestä erikoisuudesta vakiintuneeksi tutkimusmetodiksi. Kasvatus 46 (3), 247-259.

Wallin A., Saaranen-Kauppinen A., Rosenberg S. & Eskola J. 2014. Liikun, siis jaan? Nuorten käsitykset

liikuntapäiväkirjan jakamisesta sosiaalisessa mediassa. Liikunta & Tiede 51 (6), 78–84.

Projektin 11 tutkimusartikkelia

Kielitaito, avain moneen lukkoon

Maahanmuuttajien näkemyksiä kotoutumisen onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä

Sanna Karayilan & Anna Wallin & Raisa Harju-Autti & Jari Eskola

”Ei asiat niin huonosti tässä koulussa ole, mutta kyllähän turvallisuutta voisi parantaa aina”

- Turvallisuuskulttuurin rakentuminen osana oppilaitoksen toimintakulttuuria

Terhi Kaski & Anna Wallin & Jari Eskola

Kotilukiosta kotiyliopistoksi

Lukiolaisten näkemyksiä yliopistokampuksella opiskelun merkityksestä heidän

jatkokouluttautumisvalintoihinsa

Tiina Lehtola & Anna Wallin & Merja Kuisma & Jari Eskola

Opettajat sanoittamassa suhdettaan uuteen yliopistoon

Mitä eläytymismenetelmällä kerätty aineisto kertoo opettajan ammatillisen toimijuuden raameista uudessa yliopistossa?

Tiina Mäenpää & Johanna Annala & Marita Mäkinen & Anna Wallin & Jari Eskola

Perceptions of intercultural education and the concept ‘culture’ among immigrant teachers in Finland

Oshie Nishimura-Sahi & Anna Wallin & Jari Eskola

Korkeakouluopiskelijat visioimassa Tampereen uuden yliopiston vaikutuksia opiskeluun

Anu-Maarit Oede & Marita Mäkinen & Johanna Annala & Anna Wallin & Jari Eskola

Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämän tasapainosta

Työhyvinvointiin liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinot

Mari Rantanen & Anna Wallin & Jari Eskola

Muuttuuko yleissivistys?

Yleissivistys kansalaisopistolaisten ja lukiolaisten kertomuksissa

Sirkku Saarinen & Tuukka Tomperi & Anna Wallin & Jari Eskola

Kaikki pitää ottaa mukaan välkällä

Maahanmuuttajaoppilaiden näkemyksiä ystävydestä ja oppimisesta

Päivi Toivikko & Hanna-Maija Sinkkonen & Anna Wallin & Jari Eskola

Muutos lukioyhteisössä

Tampereen yliopiston normaalikoulun muuton vaikutukset lukiolaisten yhteisöllisyyden tunteeseen

Marianna Valtonen & Anna Wallin & Merja Kuisma & Jari Eskola

Arvostus ja ajoitus vai kannustus ja kiitos?

Kertomuksia rekrytointiin hyvän hakijakokemuksen luomisesta

Satu Virtanen & Anna Wallin & Taina Sylvander & Jari Eskola